العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

" دراسة مقارنة "

قدمت هذه الدراسة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون العام

إعداد الطالب

أكرم محمود الجمعات

الرقم الجامعي 20070084

إشراف

الدكتور محمد علي الخلايلة

جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا

كلية الحقوق

قسم القانون العام

كانون الثاني - 2010

تفويض

أنا أكرم محمود عبد المهدي الجمعات أفوض جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الأشخاص عند طلبها.

التوقيع ....

التاريخ ....

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة (العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية دراسة مقارنة)

وأجيزت بتاريخ ...٥/١١/٢٠١٠...

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
الأستاذ الدكتور محمد عوده الجبور	عضواً	....
الأستاذ الدكتور محمد وليد العبادي	عضواً خارجياً	....
الدكتور محمد علي الخلايلة	رئيساً ومشرفاً	....
الدكتور محمد علي عياد	عضواً	....

الإهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله علي من دعاء وتشجيع وسـهر الليـالي الطوال بجانبي لتشجيعي ومساندتي والدي ووالدتي وزوجتي وأبنائي .

أهدي لهم هذا العمل المتواضع

الشكر والتقدير

الحمد والشكر لله على ما أنعم علي به من نعمة وفضل وتوفيقه إياي في إتمام هـذا العمل .

ثم أتوجه بالشكر والتقدير وعظيم الامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور محمد علـي الخلايلة عرفاناً لما قدمه لي من عون ومساعدة في إنجاز هذه الرسالة.

كما أتقدم بالشكر وعظيم الامتنان إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين شرفوني بتفضلهم بقبول مناقشة رسالتي وإنني أتشرف بأن تتزين رسالتي بأسمائهم.

وأتقدم بالشكر لجميع العاملين في جامعة الشرق الأوسط للدراسـات العليـا وإلـى أساتذتي الأفاضل في كلية الحقوق وعلى رأسهم عميد الكلية وأساتذة القسم العام لما أبدوه من تعاون ودعم ومؤازرة لي.

كما وأتقدم بعميق شكري وامتناني إلى كل من قدم لي العـون والمـساعدة بـشكل مباشر أو غير مباشر في إتمام هذا العمل المتواضع، وأدعو الله العلـي القـدير أن يثيبهم عني خير الثواب إنه سميع مجيب الدعاء.

فهرس المحتويات

الملخص

تناولت هذه الدراسة البحث في العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، حيث رأينـا أن الإشكال يثورعندما يرتكب الموظف جرماً أو ذنباً يشكل بنفس الوقت جرماً تأديبياً وجرماً جنائياً، حيث يترتب على ذلك معاقبته جنائياً وتأديبياً عن نفس الفعل.

وتوصلنا إلى أن الجريمة التأديبية تستقل عن الجريمة الجنائية بالطبيعة والأركان والإجـراءات، وإلى أنه بالرغم من هذه الاستقلالية وأوجه الاختلاف بينهما إلا أنه يوجـد علاقـات متـشابكة ومعقدة بين الجريمتين وأن للأحكام الجنائية القطعية حجتها أمام سلطات التأديب، فللحكم الجنائي الصادر بالإدانة أثره في إنهاء الدعوى التأديبية أو إيقافها، أما الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة فتختلف من حيث ما إذا كانت البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع الذي يتمتع بالحجيـة أمـام سلطات التأديب، أما أحكام البراءة للشك أو عدم كفاية الأدلة أو العيـب فـي الـشكل وبطـلان الإجراءات أو لتخلف أحد أركان الجريمة الجنائية فإنها ليست لها حجية أمام سـلطات التأديـب وليست دليلاً على أن الموظف لم يرتكب الجرم أو الذنب التأديبي المنسوب إليه وبالتالي لا يمنع من محاسبته ومعاقبته تأديبياً عن ذلك الجرم أو الذنب التأديبي.

Abstract

This study tackled the research in the relation crime and the criminal crime.

As we saw the controversial aroused when the employee commits as between the disciplinary sin or misdeed that at the same from of the disciplinary sing or criminal sin as a result the penalty will disciplinary and criminally for the same action.

We reached the conclusion that the disciplinary crime independent from the criminal crime by the nature pillars, and procedures.

In spite of this independence and the different aspects between them there are complex interlocked relations between the two crimes or the précis criminal have their rules are evidence in front of disciplinary authorities, and the criminal rule issued with convection has its effect on ending or terminating the case.

But for the criminal rules issued with innocent rule, differ regarding if the innocent is due to the absence of material presence of the events that enjoy the evidence informant of the dispensary authority, and the not innocence rules due the doubt or not sufficient evidence the shortage in the form and refute the procedures or the absence of one of the criminal crime's pillars. It is not evidence in not the disciplinary authority, and not commit the sin or the disciplinary missed attributed to him.

So this will not prevent questioning him and disciplinary penalty for that sin or the disciplinary misdeed.

مقدمة

نتيجة لازدياد وتطور وظائف الدولة في الوقت الحاضر وتقديمها للخدمات المختلفة لمواطنيهـا مـن خلال المؤسسات والمرافق العامة التابعة لها ،واعتمادها في سبيل تحقيق هذا الهدف على المـوظفين العاملين لديها، فقد ازداد عدد موظفيها باعتبارهم يد الدولة ، وأصبح لهم دور في غاية الأهمية، نظرا لكونهم يقومون بتنفيذ سياسة الدولة وهم المسؤولون عن تحقيق أهدافها في كافة المجالات.

غير أن ذلك لا يمنع هؤلاء الموظفين وهم يقومون بأداء تلك الوظيفة من ارتكاب أخطاء ومخالفـات، تسمى هذه الأخطاء والمخالفات بالجريمة التأديبية ، وهي ما يصدر عن شخص ينتمي إلـى هيئـة أو طائفة أو مهنة معينة من إخلال بواجباتها ،أو إضرار بمصالحها أو المساس بكرامتها[1]، وإن ارتكابهم لهذه الجرائم سيؤدي حتماً إلى إيقاع عقوبات تأديبية عليهم من قبل الجهات المختصة بذلك، ردعاً لهم ولغيرهم من العودة إلى ارتكاب مثل هذه الأخطاء والجرائم ، وهي عقوبات تـصيب الموظـف فـي مركزه الوظيفي وقد تؤدي إلى فقدانه لوظيفته وحبسه إذا كان الجرم أو الخطأ المرتكب على درجـة كبيرة من الخطورة .

ويقصد بالموظف العام الوارد في المعنى السابق حسب الآراء الراجحة في الفقه والقضاء " بأنه ذلـك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العـام ، عن طريق الاستغلال المباشر ضمن تسلسل وظيفي معين، وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع لوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة، وعلى قبول لهـذا التعيـين مـن جانب صاحب الشأن، وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصباً يدخل فـي التنظـيم الإداري لـذلك المرفق، ولا يهم بعد ذلك طبيعة النشاط الذي يقوم به هذا الأخير هل هو مادي أو قانوني، ولا مرتبته

---

[1] .عبدالمنعم ، سليمان، (2003)،النظرية العامة لقانون العقوبات،دراسة مقارنة، ص251،منشورات الحلبي الحقوقية،بيروت.

في التدرج الإداري، ولا كونه يتقاضى راتباً أو لا يتقاضى، أي لا اعتداد بكـون الموظـف يـشغل الوظيفة بمقابل أو بدون مقابل" [1].

إذا كان تأديب الموظف من الأمور الضرورية في مجال الوظيفة العامة، فإن هذا لا يعني أن المشرع قد ترك للإدارة جميع السلطات لتوقيعه على الموظف ، فالتأديب هو وسيلة لمنع التهاون فـي العمـل الوظيفي ولوضع حد للأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف عند ممارسته لمهامه أو في أثنائها، وهي ليست عملية انتقامية ولا قهرية تمارسها سلطة التأديب، بل بالعكس هي عملية قانونية ُيهـدف مـن ورائها إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين من ارتكاب مثل هذه الجرائم والأخطاء، حفاظـاً على حسن سير المرافق العامة .

إن صلاحيات الإدارة في مجال تأديب موظفها العام من خلال إجراءاتها التأديبية في توقيـع العقوبـة التأديبية المقررة له عن جرمه التأديبي، لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار في تطبيقهـا " مبـدأ الـشرعية" الذي يعني باختصار سيادة حكم القانون أو مبدأ الخضوع للقانون، وهو مبدأ تقوم عليه الدولة القانونية الحديثة ، ويقضي هذا المبدأ في المجال الإداري عموماً، أن تكون جميع أعمال الإدارة سواء القانونية أم المادية مطابقة لأحكام القانون.

بناء عليه ستتعرض هذه الدراسة بشيء من التعمق والتمحيص للبحث في الجريمـة التأديبيـة التـي يرتكبها الموظف العام من حيث تعريف الجريمة التأديبية وتحليل أركانها وعناصرها، وبيـان أوجـه الشبه والاختلاف فيما بينها وبين الجريمة الجنائية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، وكذلك بيان العقوبـات التأديبية التي يتم إيقاعها بحق الموظف المخطئ وأنواعها ومدى شرعيتها ،ولا بد أيضاً من توضـيح مدى القوة الإلزامية للحكم الجنائي الصادر عن المحاكم النظامية وحجيته "وهي الصفة غيـر القابلـة للمنازعة والثابتة لمضمون الحكم التي تجعل الشيء محل النزاع والصادر بـشأنه حكم،غيـر قابـل

[1] . حامد، محمد سامي ، (1988)، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية، الطبعة الأولى، ص219،مكتبة النهضة المصرية،القاهرة.

للمنازعة فيه فيما بعد" [1] أمام مجالس التأديب وتأثيره في القرارات الصادرة عن هذه المجالس سواء أكان بالإدانة أم بالبراءة .

[1] . سرور، احمد فتحي، 1981، الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام، ص253، دار النهضة العربية، القاهرة.

الفصل الأول

المدخل للدراسة

يتضمن هذا الفصل ثلاثة مباحث،الأول يتناول الإطار المنهجي للدراسة، في حـين يتنـاول المبحـث الثاني الإطار النظري لها والدراسات السابقة في هذا المجال،أما المبحث الثالـث فيبـين محتويـات الدراسة تحت عنوان تنظيم فصول الدراسة.

المبحث الأول

الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: <u>مشكلة الدراسة.</u>

من المتفق عليه أن قيام الموظف بارتكاب أي فعل من الأفعال المخلة بواجبات الوظيفة العامة يـشكل انتهاكاً وخرقاً للهدف الرئيسي الذي وجدت الوظيفة العامة من أجله، لذا يكون من حق الإدارة في هذه الحالة اتخاذ ما يلزم من إجراءات تأديبية بحق هذا الموظف ومعاقبته على ما ارتكب من جرم بحقهـا ضمن مظلة القانون،وقد يكون هذا الجرم بالإضافة إلى كونه جريمة تأديبية يشكل جرماً جزائياً مـن اختصاص قانون العقوبات ،ففي مثل هذه الحالة هل يحق للإدارة الاكتفاء بمعاقبته إدارياً أم يجوز لها أن تحيله إلى المحكمة المختصة لمحاكمته عما ارتكبه من جرم،وفي حال تم إحالتـه إلـى المحكمـة الجنائية ما هو أثر القرارات الصادرة من هذه المحكمة سواء بالإدانة أم بالبراءة على قرارات مجالس التأديب ؟ وهل يحق لمجالس التأديب أن تقوم بمعاقبة الموظف مرة أخرى على الجرم المرتكب نفسه الذي صدر قرار فيه من المحاكم الجنائية؟

وحيث إن الجريمة التأديبية تتمتع باستقلال تام عن الجريمة الجنائية إلا أن هذا الاستقلال بينهمـا لا ينفي وجود علاقات متشابكة بين الجريمتين،من حيث تأثير أحكام كل منهما على الأخرى . لذا لا بـد

من التعمق في البحث في محاولة للوصول إلى معالجة هذه المشكلة ، ومعرفة ما هو نوع العلاقة بين الجريمتين التأديبية والجنائية في ظل التشابك والترابط فيما بينهما ،وكذلك بيان مدى القوة الإلزامية لأحكام كل منهما وما هو مدى تأثير كل منهما على الأخرى ،وهذا ما تحاول هذه الدراسة البحث فيه والإجابة عن التساؤلات السابقة عليه.

ثانياً: <u>أهمية الدراسة.</u>

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الجريمة التأديبية التي يرتكبها الموظف العام في أثناء قيامه بوظيفته، وما يترتب على ذلك من عقوبات تأديبية توقع بحقه من قبل السلطات المختصة وما مدى شرعية هذه العقوبات ، وكذلك بيان مدى تأثير الحكم الجنائي سواء الصادر بالإدانة أم بالبراءة ، وما مدى قوته الإلزامية أمام سلطات إيقاع الحكم التأديبي" مجالس التأديب".

يعتقد الباحث أن لهذا الموضوع أهمية من الناحيتين النظرية والتطبيقية ولابد من البحث فيما إذا كان هناك علاقة فيما بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، وما هي مظاهر هذه العلاقة ومدى تأثير كل منهما على الأخرى.

ثالثاً: <u>عناصر مشكلة الدراسة.</u>

حاولت هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية :

1. ما الجريمة التأديبية وأركانها وعناصرها وما هو الحكم التأديبي وشروطه وحجيته ؟
2. ما الجريمة الجنائية وأركانها وعناصرها وما هو الحكم الجنائي وشروطه وحجيته ؟
3. ما العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية ؟
4. ما العقوبة التأديبية،وأنواعها، وشرعيتها؟

5. هل للحكم الجنائي الصادر سواء بالإدانة أم بالبراءة حجية أمام مجالس التأديب؟

6. هل يجوز للسلطات التأديبية أن تتخذ إجراءات إدارية(كالنقل أو الاستثناءات من تولي المناصب الإدارية....) بحق الموظف الذي تم إحالته للقضاء بالرغم من صدور قرار حكـم بحقه يقضي ببراءته من المحكمة المختصة؟

رابعاً: <u>محددات الدراسة</u>:

ركزت هذه الدراسة على الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية والعقوبات التأديبية ومدى حجية الأحكام الجنائية أمام مجالس التأديب ، وقد كان محل هذه الدراسة القانون الأردني والنظام القـضائي الأردني وأحكام المحاكم بالمقارنة مع النظام القضائي في كل من مصر و فرنسا للتشابه فـي الأطـر العامة لهذه الأنظمة القانونية وباعتبار النظامين القانونيين المصري والفرنسي هما المصدر الأساسـي للنظام القانوني الأردني في المجالين الإداري والجزائي . وقد تحددت هذه الدراسة بالتشريعات ذات الصلة والأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم الإدارية ومحكمة التمييز الأردنية دون غيرهـا مـن المحاكم في الدول الثلاث ،كما تحددت بدراسة الجرائم المرتكبة من قبل الموظفين العامين المشمولين بنظام الخدمة المدنية الأردني، ولم تتطرق إلى الموظفين الذين ينتمون إلى بعض المؤسسات والهيئات الخاصة مثل الأجهزة العسكرية والأمنية والموظفين التابعين لبعض النقابات كنقابة الأطباء والمحامين والممرضين.....،كما لم تتطرق إلى مظاهر العلاقة ما بين الحكم في الـدعوى المدنيـة والجريمـة التأديبية، وإلى موضوعات أخرى في القانون الإداري مثل ضمانات التأديب، وإجراءات التأديـب إلا بالقدر الذي خدم هذه الدراسة .

خامساً: منهج الدراسة.

قام الباحث باتباع المنهج الاستقرائي التحليلي المقارن القائم على عقد محاورة بين النص القانوني والواقع العملي المعتمد على التحليل بغية تحديد المفهوم الدقيق للجريمة التأديبية وأحكامها وعلاقتها بالجريمة الجنائية ، وآثار الحكم الجنائي على القرارات الصادرة عن المجالس التأديبية في الجريمة التأديبية، وذلك في إطار من المقارنة ما بين واقع الحال في النظام القانوني الأردني والنظام القانوني في كل من فرنسا ومصر آخذاً في الاعتبار أهمية الدراسات المقارنة في المجال القانوني وبخاصة بالنسبة للدول ذات التجربة القانونية المحدودة كما هو الحال في النظام القانوني الأردني. ولم يغب عن الدراسة تناول كافة الآراء الفقهية الباحثة في أحكام الجريمة التأديبية والجنائية ومظاهر العلاقة فيما بينها.

سادساً: مصطلحات الدراسة:

الجريمة

لغة: من الفعل جرم وتعني كسب وقطع. ويقصد بذلك المكسب المكروه، كما تأتي بمعنى الجرم وهو الذنب واكتساب الإثم.

اصطلاحاً: أي إساءة من الإنسان إلى الآخر سواء أكان ذلك بالفعل أم بالقول أم بالتحريض.

قانوناً: كل فعل أو امتناع مستوجب للمسؤولية الجنائية تكفّل القانون ببيانه وفرض عقوبة على مرتكبيه.

شرعاً: محظورات شرعية زجر الله تعالى عنها بحدٍ أو تعزير.أي أنها تعني ارتكاب كل ما هو مخالف للشريعة.

التأديب

لغة: التأديب لغة: مصدر أدب يؤدب تأديباً : التهذيب، أي هذبه ورباه على محاسن الأخلاق[1].

ويأتي بمعنى : عـلـّمه الأدب وعاقبه على إساءته وراضـه على محاسن الأخلاق والعادات ودعاه إلى المحامد[2] . وفي لسان العرب لاين منظور وتاج العروس للزبيدي الأدب هو: الـذي يتـأدب بـه الأديب من الناس ، سمي به لأنه يؤدب الناس إلى المحامد والمكارم وينهاهم عن المقابح وأصل الأدب الـدعاء ، ويقـول: الأدب ملكـة تعـصم مـن قـام بـه عمـا يـشينه.

في المصباح المنير: أدبته أدباً : علمته رياضة النفس ومحاسن الأخلاق وأدبته تأديباً مبالغة وتكثير.

اصطلاحا: هو نوع مخفف من اللوم أو العقوبة يراد به الإصلاح. [11 ص20 مادة أدب] فهو بـذلك إجراء تأديبي يهدف إلى الإصلاح والتهذيب وضبط السلوك.

قانونا: تدابير يحددها القانون مخصصة لقمع الأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف العام [3].

العقوبة:

لغة: العقاب والمعاقبة أن تجزي الرجل بما فعل سوءاً، والاسم العقوبة وعاقبته بذنبه معاقبةً وعقابـاً"، أخـذه بـه ويقـال أعقـب الرجـل إذا ركبـت عقبـه، أي خلفـه أو إذا سـرت فـي أثـره [4].

شرعاً: العقوبة هي الجزاء المقرر لمصلحة الجماعة على عصيان أمر الـشارع ، والعقوبـات فـي الشريعة هي الجزاء لمن خالف أوامر الله ونواهيه والعقوبة شرعت داعية إلى فعل الواجبات وتـرك المحرمات أي أن العقوبات زواجر وضعها الله تعالى عن ارتكاب ما حظر وترك ما أمـر والأسـاس الذي تقوم عليه أحكام الشريعة .

---

[1] . المعتمد – " قاموس عربي عربي " طبعة 2... – دار صادر – بيروت – لبنان.

[2] . لاروس – " المعجم العربي الحديث " مكتبة لاروس.

[3] . جيرار كونرو،(1997) ،معجم المصطلحات القانونية،ترجمة منصور القاضي،ط1،ج1،ص377،المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع،بيروت

[4] .مجمع اللغة العربية،(1980) ،المعجم الوجيز،ط1،ص460،دون ذكر مكان النشر.

قانوناً: هي عبارة عن جزاء قانوني يوقعه المجتمع على مرتكب الجريمة بناء على حكم صادر عن محكمة مختصة، وهذا الجزاء أو الإيلام يصيب المجرم في جسمه أو حريته أو ماله أو في حقوقه السياسية والمدنية والاجتماعية [1].

الحكم:

لغة: القضاء وقد حكم بينهم بحكم بالضم حكماً وحكم له وحكم عليه والحكم أيضاً الحكمة من العلم...وحكمته في ماله تحكيماً، إذا جعل إليه الحكم فيه فاحتكم عليه في ذلك.واحتكموا إلى الحاكم وتحاكموا والمحاكمة..المخاصمة إلى الحاكم [2] .

اصطلاحاً: هو: " ما يصدر عن القاضي ومن في حكمه فاصلاً في الخصومة، متضمناً إلزام المحكوم عليه بفعل أو بالامتناع عن فعل أو إيقاع عقوبة على مستحقها أو تقرير معنى في محل قابل له " ، أو هو : " القرار الصادر من هيئة قضائية الفاصل في النزاع أو المقرر لواقعة معينة وفق إجراءات معينة " [3].

القضاء:

لغة: يرد بمعنى الحكم،والجمع (أقضية) قال الإمام الرازي وقضى يقضي بالكسر قضاء أي حكم ومنه قوله تعالى (وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه) الإسراء:23 ، ويرد القضاء أيضاً بمعانٍ أخرى، فهو بمعنى فرغ مثل قوله تعالى (فاقض ما أنت قاض) طه: 72 ، وقُضِي قضاؤك: أي فُرِغَ من أمرك. وهو بمعنى انتهى أجله وانقضى مثل قول العرب عن فلان (قضى نحبه) أي انتهت حياته . وهو بمعنى الإرادة مثل قوله تعالى : (فإذا قضى أمراً فإنما يقول له كن فيكون) غافر:68 . والقضاء

---

[1] . د.حومد،عبدالوهاب،(1990)،المفصل في شرح قانون العقوبات،القسم العام،ص565،المطبعة الجديدة،دمشق.
[2] .الرازي،محمد بن أبي بكر بن عبدالقادر، (1999)،مختار الصحاح ،ص13.،مكتبة لبنان،بيروت.
[3] . أبادي،مجدالدين بن محمد بن يعقوب الفيروز، (1419)هـ،القاموس المحيط،ط6،ص112،مؤسسة الرسالة،بيروت.

بمعنى الحكم والإلزام مثل : قضيت عليك بكذا ، وقضيت بين الخصمين وعليهما. والقـضاء بمعنـى الأداء مثل قوله تعالى : (فإذا قضيتُم مناسِكَكُم) البقرة: 200 [1].

اصطلاحاً: عرف القضاء عرفاً بالحكم بين الناس [2]،أو الحكم بين الناس لرفع التنازع بينهم بالشرائط[3]، أو فصل الخصومة بين المتخاصمين والحكم بثبوت دعوى المدعي،أو نفي حق له على المدعى عليه[4].

<u>الموظف العام</u>

لغة: هو من الإلزام.وهو من وظف الشيء على نفسه ووظفه توظيفاً:ألزمها إياها،وقد وظف له توظيفاً على الصبي كل يوم حفظ آيات من كتاب الله عز وجل [5].

العام لغة: الشامل بعكس الخاص [6] .

اصطلاحاً: اسم مشتق من وظيفة.

مأمور لدى جماعة عمومية يتميز وضعه في الوظيفة العامة بدوام الوظيفة التي عين فيها وبتثبيته في إحدى الرتب الترتيبية،ويفترق عن المأمورين الذين لا يشغلون وظيفة دائمة،وعن الذين يشغلون وظيفة كهذه وغير المثبتين في إحدى الرتب.ويخضع الموظفون إما لنظام عام أو نظام خاص [7].

---

[1] . مختار الصحاح للرازي،(1993)،ص266،دائرة المعاجم –مكتبة لبنان.
[2] . الروضة البهية،ج3،ص61-كتاب القضاء للمحقق الكلبايكاني،ج1،ص100.
[3] . تحرير الوسيلة،ج2،ص404.
[4] .مباني تكملة المنهاج،ج1،ص3.
[5] .ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم،(1994)، لسان العرب،ط1،ج9،ص358،المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.
[6] .الباشا،محمد،الكافي ،(1992)،معجم عربي حديث،الطبعة الثانية،ص452،شركة المطبوعات والنشر ،بيروت .
[7] . جيرار كونرو،(1997)،معجم المصطلحات القانونية، ،ط1،ج2،المرجع السابق،ص167.

المبحث الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

سيتناول هذا الإطار وصفاً وتفسيراً للجرائم التأديبية التي يرتكبها الموظف العام في أثناء قيامه بأداء مهام وظيفته منتهكاً القوانين والأنظمة التي تحكم أخلاقيات المهنة وسير العمل في المؤسسة أو الدائرة التي يتبع لها .

الدراسات السابقة :

1. عبدالله بن سعيد العيزري (حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديـب / رسـالة ماجـستير/ جامعة نايف للعلوم الأمنية/2006) . هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على حجيـة الحكـم الجنائي أمام مجالس التأديب وإلى أي مدى تسود تلك الحجية ، وهل للقضاء الإداري باسـتقلاليته التي كفلها له النظام أي ارتباطٍ بالحكم الجنائي أم أن لكل تصوره في النظام القـضائي الـسعودي وديوان المظالم ، إلا أن هذه الدراسة ركزت بشكل خاص على حجية الحكم الجنائي أمام مجـالس التأديب في القضاء السعودي وديوان المظالم .

وخلص الباحث في دراسته هذه إلى النتائج الآتية:

1. إن الأصل هو استقلال الدعاوي الجنائية والتأديبية،والاستثناء أن يكون للحكم الجنائي حجيته أمام سلطة التأديب.
2. إن الحكم التأديبي له حجيته أمام سلطة التأديب،حيث لا يجوز الرجوع إلى محاكمة الموظف تأديبياً مرة أخرى،عن ذات الوقائع التي سبق أن حوكم من أجلها.
3. إن أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على سلطة التأديب قد يتمثـل فـي إنهـاء الـدعوى التأديبية، ففي النظام السعودي يفصل الموظف بقوة النظام ،ويعد الفـصل لأسـباب تأديبيـة إذا

توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (1/12) من لائحة انتهاء الخدمة الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (813/1) .

4. إن أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على سلطة التأديب، يختلف بحسب ما إذا كان حكـم البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع، أو لعدم كفاية الأدلة أو لتخلف أحد أركـان الجريمـة أو لعيب في الشكل.

5. إن وقف تنفيذ الحكم الجنائي إنما قرر لاعتبارات الرحمة الإنسانية،وله شروط محددة تـستند إلى القواعد العامة في الشريعة الإسلامية،وقد صدر في المملكة العربية السعودية قواعد وقـف التنفيذ،وحددت شروط وقف تنفيذ العقوبة في شروط متعلقة بالجاني مثل: ظروفـه وماضـيه وسيرته التي تبعث على الاقتناع بان المحكوم عليه لن يعود إلى فعلته.

2. إدوار غالي الدهبي (حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المـدني / رسـالة دكتـوراه / 1960 / جامعة القاهرة) . هدفت هذه الدراسة إلى معالجة موضوع حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المـدني وإيضاح ما يكشف هذا الموضوع من غموض ، ووضع معيار دقيق يحدد بوضوح جميع المسائل التي يثيرها موضوع حجية الأحكام الجنائية أمام القضاء المدني وأن قاعدة هذه الحجية ترجع أساسـاً إلـى الرغبة في منع مخالفة ما قضى به الحكم الجنائي.

وخلص الباحث في دراسته هذه إلى النتائج الآتية :

1. إن قاعدة حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني ترجع أساساً إلى الرغبة في منع مخالفـة ما قضى به الحكم الجنائي.

2. إن الفكرة التي تقوم عليها قاعدة حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني هي سيادة الدعوى الجنائية على الدعوى المدنية،تلك السيادة التي يقتضيها النظام العام في الجماعة بـالنظر لتعلـق الدعوى الجنائية بالأرواح والحريات،في حين أن الدعوى المدنية تتعلق بمصالح فردية أغلبهـا متصل بالذمة المالية.

3. إن حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني ليست إلا مظهراً من مظاهر سـيادة الـدعوى الجنائية على الدعوى المدنية.

4. إن الأصوات التي نادت بالعدول عن قاعدة حجية الجنائي علـى المـدني،لم تُقَـو أدلتهـا واعتراضاتها على ترجيح كفتهم بإلغاء القاعدة المذكورة.

5. إن قاعدة حجية الجنائي على المدني ذات طبيعة جنائية،وإن المكان الطبيعي لها هو قـانون الإجراءات الجنائية،وليس القانون المدني أو قانون الإثبات أو المرافعات.

وقد تطرقت الدراسة الأولى إلى موضوع حجية الأحكام الجنائية والتأديبية وتطبيقاتهـا فـي النظـام القضائي السعودي وديوان المظالم ولم تتطرق إلى تحديد مظاهر العلاقـة بـين الجريمـة التأديبيـة والجريمة الجنائية ومقارنتها بالأنظمة القانونية الأخرى.والدراسة الثانية ركزت بشكل رئيـسي علـى حجية الحكم الجنائي على الدعوة المدنية،و لم تتطرق إلى الجريمة التأديبية. بينمـا تختلـف دراسـة الباحث عن الدراستين السابقتين من حيث إنها تركز على الجريمة التأديبيـة بـشكل خـاص وعلـى علاقتها بالجريمة الجنائية،وحجية الأحكام الجنائية والتأديبية في النظام القانوني الأردني مقارنة بـين كل من أنظمة فرنسا ومصر وهو ما لم تتطرق إليه الدراستان السابقتان.

المبحث الثالث

تنظيم فصول الدراسة

الفصل الأول:- المدخل للدراسة ويتضمن المباحث الآتية:

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة ويشتمل على : المقدمة، مشكلة الدراسة، أهميـة الدراسة، محددات الدراسة، ،عناصر المشكلة ،منهجية الدراسة مصطلحات الدراسة .

المبحث الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الثالث:تنظيم فصول الدراسة.

الفصل الثاني : **ماهية الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية.**

المبحث الأول: مفهوم الجريمة الجنائية.

المبحث الثاني : مفهوم الجريمة التأديبية .

المبحث الثالث: أوجه التشابه والاختلاف بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية.

الفصل الثالث : **العقوبات التأديبية** .

المبحث الأول : مفهوم العقوبة التأديبية والأساس القانوني لها.

المبحث الثاني: السلطة المختصة بإصدار العقوبة التأديبية.

المبحث الثالث: انقضاء العقوبة التأديبية.

الفصل الرابع: أثر الأحكام الجنائية على القرارات التأديبية وحجيتها.

المبحث الأول: مفهوم الأحكام الجنائية وحجيتها وشروط الدفع بها.

المبحث الثاني: أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على القرارات التأديبية

المبحث الثالث: أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على القرارات التأديبية.

الفصل الخامس: الخاتمة والنتائج والتوصيات

الفصل الثاني

ماهية الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية

إن العلاقة بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية،من الأهمية بحيث لا يمكـن أن يغفـل عنهـا أي باحث يعالج موضوع تأديب العاملين، ولها أهميةٌ كبيرةٌ من الناحية العملية، وذلـك نظـراً للـصلات الوثيقة بين الأخطاء الجنائية والأخطاء التأديبية، والتأثير المتبادل بينهما، لاسيما حين يعاقب الموظف جنائياً وتأديبياً عن ذات الفعل، ولسهولة العرض وتوضيحاً للبحث في ماهية كل من هاتين الجريمتين فإننا سنعرض هذا الموضوع بشيء من التفصيل بحيث سنتحدث في المبحـث الأول عـن الجريمـة الجنائية وبيان أركانها وتقسيماتها، والمبحث الثاني نبحث فـي الجريمـة التأديبيـة وبيـان أركانهـا وتقسيماتها، أما المبحث الثالث سنخصصه لبيان مظاهر استقلال الجريمـة التأديبيـة عـن الجريمـة الجنائية.

المبحث الأول

مفهوم الجريمة الجنائية

سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم الجريمة الجنائية وذلك مـن خـلال تعريفهـا وبيـان أركانهـا وتقسيماتها وذلك في ثلاثة مطالب على النحو الآتي.

المطلب الأول

تعريف الجريمة الجنائية

لا بد قبل الحديث عن تصنيف الجرائم وتقسيماتها وأنواعها من التطرق إلى المفهوم القانوني للجريمة دون الخوض بمفهومها الاجتماعي والأخلاقي، لما لذلك من أهمية وضرورة تقتضيها دراسة تصنيف الجرائم.

الفرع الأول : التعريف التشريعي للجريمة :

دأبت غالبية التشريعات الجنائية إلى عدم وضع تعريف عام للجريمة إذ اكتفت هذه التـشريعات فـي غالبية الدول بتعداد الجرائم، مبينةً أركانها وأنواعها والعقوبات المقررة لكل منهـا. ويرجـع سـبب سكوت المشرع عن تعريف الجريمة، إلى أن وضع تعريف عام للجريمة أمر لا فائدة منه، ولا غنـى فيه، طالما أن الشارع يضع لكل جريمة من الجرائم نصاً تشريعياً خاصاً بها يحدد أركانهـا ويعـين جزاءها، بل إن المحاولة الرامية إلى وضع تعريف عام للجريمة، أي جريمة، قد لا يخلو من ضـرر لأن التعريف العام – مهما بذل من جهد – لن يأتي جامعاً لكل المعاني المطلوبة ولا مانعاً من دخـول معانٍ قد تكون خارجة عن قصد الشارع، وفضلاً عن هذا فإن مضمون الجريمة ومدى شمولها يتبدل بتبدل الزمان والمكان والشعوب والحضارات ومراحل التطور، وقد يكون هناك تعريف للجريمة مـن الناحية الأخلاقية وتعريف ثان من الناحية الاجتماعية وتعريف ثالث من الناحية القانونية [1].

المشرع الأردني شأنه شأن غالبية التشريعات الجزائية لم يضع تعريفاً عاماً للجريمة، وإنمـا اكتفـى ببيان أنواعها وبذكر أركانها وبيان العقوبة لكل منها، وحسناً فعل لئلا يلزم نفسه بتعريف عام للجريمة يرتبط به ويقيده، فيصبح حائلاً دون التطور القانوني من جهة التجريم والعقاب، بما يتلاءم مع تطـور ظروف المجتمع الأردني وحاجاته المتغيرة، التي تستجد وتتطور وفقاً لمستجدات ومحدثات العـصر، كجرائم الإنترنت وخاصة قانون المعاملات الإلكترونية الذي صدر عام 2001، ذلـك لأن المـصالح العامة متغيرة بتغير الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وقد اكتفى بتعريف بعض الجـرائم في قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960: كجريمة السرقة حيث عرفها في المـادة (399) بأنهـا: ((أخذ مال الغير المنقول دون رضاه)).

---

[1] د. الفاضل، محمد ، (1965) ،قانون العقوبات ، الطبعة الرابعة، ص 199 ، مطبعة جامعة دمشق.

وعرف كذلك جريمة التزوير في المادة (260) بأن التزوير:- ((هو تحريف مفتعل للحقيقة في الوقائع والبيانات التي يراد إثباتها بصك أو مخطوط يحتج بها نجم أو يمكن أن ينجم عنه ضرر مادي أو معنوي أو اجتماعي)).

وعرف كذلك جريمة المؤامرة في المادة (107) بأنها:((كل اتفاق يتم بين شخصين أو أكثر على ارتكاب جريمة بوسائل معينة)).

وعرف جريمة الإرهاب في المادة (147) بأنها:((استخدام العنف أو التهديد باستخدامه، أياً كانت بواعثه وأغراضه، يقع تنفيذاً لعمل فردي أو جماعي بهدف الإخلال بالنظام العام أو تعريض سلامة المجتمع وأمنه للخطر، إذا كان من شان ذلك إلقاء الرعب بين الناس وترويعهم، أو تعريض حياتهم وأمنهم للخطر، أو إلحاق الضرر بالبيئة، أو المرافق والأملاك العامة، أو الأملاك الخاصة، أو المرافق الدولية والبعثات الدبلوماسية، أو باحتلال أي منها، أو الاستيلاء عليها، أو تعريض الموارد الوطنية للخطر، أو تعطيل تطبيق أحكام الدستور والقوانين)).

وعرف أيضاً جريمة الذم والقدح والتحقير في المادة(188) بأن:

الذم: هو إسناد مادة معينة إلى شخص- ولو في معرض الشك والاستفهام- من شانها أن تنال من شرفه وكرامته أو تعرضه إلى بغض الناس واحتقارهم سواء أكانت تلك المادة جريمة تستلزم العقاب أم لا.

القدح: هو الاعتداء على كرامة الغير أو شرفه أو اعتباره - ولو في معرض الشك والاستفهام- من دون بيان مادة معينة.

وهناك بعض التشريعات الجزائية في بعض الدول خرجت عن مذهب السكوت عن تعريف الجريمة، حيث وضعت تعريفاً للجريمة وهذه القوانين هي [1] :

[1] . د. مهدي، عبدالرؤوف ،شرح القواعد العامة لقانون العقوبات،1983، ص131، دون ذكر مكان النشر.

القانون الجنائي المغربي الصادر عام 1963 حيث عرف الجريمة بأنها:((عمل أو امتناع مخالف للقانون الجنائي ومعاقب عليه بمقتضاه)).

والقانون المكسيكي لسنة 1931 عرف الجريمة بأنها: ((عمل أو امتناع، يعد خطراً من الناحية الاجتماعية، من شأنه أن يلحق الضرر بالنظام القانوني الاشتراكي شريطة أن يكون منصوصاً عليه في قانون العقوبات)).

وعرفها كذلك القانون السوفييتي لسنة 1961 في المادة (7) منه بقوله:((الجريمة هي العمل أو الامتناع المقرر له عقوبة جزائية)).

كما عرفها قانون عقوبات دبي لسنة 1970 في مادته الثانية بقوله: ((الجرم هو كل فعل أو شروع أو ترك يستوجب العقوبة بحكم القانون)).

نظراً لعدم قيام أغلب التشريعات بتعريف الجريمة فقد اتجه فقهاء القانون الجنائي في محاولة منهم لوضع تعريف شامل للجريمة وسد النقص الحاصل في التشريع في هذا المجال، وسنبين فيما يلي دورهم في محاولةٍ لوضع تعريف للجريمة.

الفرع الثاني: تعريف الفقه للجريمة:

اختلف فقهاء القانون الجنائي في تعريفهم للجريمة حسب المعيار الذي يأخذ به كل فقيه، فالبعض يتبنى المعيار الشكلي، فيربط بين الجريمة وقانون العقوبات، فيعرف الجريمة بأنها فعل غير مشروع صادر عن إرادة جنائية يقرر له القانون عقوبة أو تدبيراً احترازياً [1].

في حين يركز التعريف الموضوعي على جوهر الجريمة باعتبارها سلوكاً ضاراً بمصالح المجتمع الأساسية وأمنه ويعرفها بأنها "الواقعة الضارة بكيان المجتمع وأمنه وسلامته" [2] ، ومنهم من جمع بين المعيارين الشكلي والموضوعي في تعريفه للجريمة، حيث عرفوها بأنها "الواقعة التي ترتكب أضراراً

---

[1]. د. حسني ،محمود نجيب ،(1968)،شرح قانون العقوبات اللبناني ، القسم العام ،ص45،بيروت.

[2]. د.بهنام، رمسيس، (1968)، النظرية العامة للقانون الجنائي، ص 162 ،منشاة المعارف،الإسكندرية .

بمصلحة حماها المشرع في قانون العقوبات ورتب عليها أثراً جنائياً متمثلاً في العقوبة"، كما عرفها بعض الفقهاء أيضاً بأنها " كل فعل أو امتناع يصدر عن إنسان مسؤول، ويفرض القانون له عقاباً " [1].

الفقه الفرنسي عرف الجريمة بأنها " الفعل أو الامتناع المنسوب للجاني معاقب عليه قانوناً بجزاء جنائي" [2] .

والملاحظ تعدد التعريفات الفقهية للجريمة سواء في الأردن، أو في مصر، أو في فرنسا ، ويمكننا الأخذ بالتعريف التوفيقي الذي يجمع بين ثناياه الأركان التي تقوم عليها الجريمة الجنائية والذي عرفها بأنها " كل فعل إرادي يتضمن اعتداء أو تهديداً بخطر الاعتداء على مصلحة يحميها القانون الجنائي تخضع لنص تجريم ولا تخضع لسبب إباحة رتب المشرع له عقوبة أو تدبيراً احترازياً على ارتكابه " [3].

بعد أن أنهينا تعريف الجريمة ننتقل الآن إلى توضيح الأركان التي تقوم عليها الجريمة الجنائية في المطلب الثاني.

المطلب الثاني

أركان الجريمة الجنائية

يتضح من التعريف السابق الأركان التي تقوم عليها الجريمة ، وهي الركن الشرعي او النص التجريمي (أي الصفة غير المشروعة للفعل) ،الركن المادي، الركن المعنوي، .وقد ثار جدل فقهي بخصوص الركن الأول، فمنهم من لا يعتبره ركناً في الجريمة، ومنهم من يؤيد اعتباره ركناً من أركان الجريمة[4] ، كما يضيف جانب من الفقه ركن عدم المشروعية بمعنى أن يتعارض السلوك مع

---

[1]. د.الفاضل محمد . شرح قانون العقوبات ، مرجع سابق ، ص 199 .

[2]. بوقراط ، ربيعه يوسف ،(2006)، اثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي،دراسة مقارنة،رسالة ماجستير،الجامعة الأردنية ،غير منشورة،ص8.

Stefan G.et Levasseur Procedure Penale 1963.page 86.

Linfnaction Penale est Laction oulomission imputable a soon auteur et punie par.

[3]. د . إبراهيم،وحيد محمود ،(1998)، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية،دراسة مقارنة، ص21،دون ذكر مكان النشر.

[4]. د . سلامة، مأمون محمد ،(1991)، شرح قانون العقوبات ،القسم العام، ص 89 وما بعدها،،مطبعة جامعة القاهرة.

غرض المشرع الذي عبر عنه بالنص التجريمي. حيث يرى فقهاء القانون الجنائي الفرنسي كل مـن دكوك Dcok، وجان ديدي Jan Deady، وراسا Rasa ، أن النص القانوني ليس ركناً مـن أركـان الجريمة، إنما هو عامل الردع أو شرط أساسي للجريمة[1] . وهو نفس النهج الذي سلكه بعض فقهـاء القانون الجنائي المصري، منهم الفقيه الدكتور محمود محمود مصطفى الذي يرى أن عدم مـشروعية الفعل لا يدخل في تكوين الجريمة، بل إن نص قانون العقوبات هو الذي يخلق الجريمة، ولـيس مـن الصواب أن يقال إن الخالق عنصر فيما خلقه[2]. في حين يرى كل من الفقهـاء الفرنـسيين: سـتيفني g.stefani، ليفارسورlevasseur. g، وبولوك bblouloc، ودالوز dalloz، وصـويير soyer ، أن القانون ركن من أركان الجريمة،وهو من الأركان الأساسية لها،إذ لا جريمة بدون نص قانوني[3].

وقد أخذ المشرع الأردني بالجانب التقليدي من الفقه الذي يقيم الجريمة الجنائية على أركان ثلاثة هي: الركن الشرعي الذي يصف الفعل بأنه جريمة ويرتب عقاباً لمرتكبه، كما جاء في المـادة (3) مـن قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 التي تنص على أنه " لا يقضى بأية عقوبة لم يـنص القانون عليها حين اقتراف الجريمة ، وتُعد الجريمة تامة إذا تمت أفعال تنفيذها دون النظر إلى وقـت حصول النتيجة". كما يتضح من نهج المشرع الأردني بأنه لا بد من نص قانون يجـرم الفعـل، إذ لا جريمة بغير نص في القانون، على الرغم من اختلاف الرأي في الفقه فيما إذا كان الـنص القـانوني ركناً من أركان الجريمة أم لا. والركن المادي: ويقصد به أن يترجم الجاني فكرته الإجراميـة فـي صورة سلوك مادي ملموس، وركن معنوي يراد به تمتع المجرم بإرادة حرة واعية تحرك هذا السلوك وتوجهه .

---

[1]. بوقراط ، ربيعه يوسف ، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي ،المرجع السابق، ص 8 .

[2]. د. مصطفى ،محمود محمود ،(1983)،شرح قانون العقوبات، القسم العام ، ص 38، دار النهضة العربية ،القاهرة .

[3].. بوقراط، ربيعه يوسف ، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي ،مرجع سابق، ص 8 .

الباحث يميل إلى الجانب التقليدي من الفقه الذي يقيم الجريمة على أركان ثلاثة هي : الركن الشرعي الذي يصف الفعل بأنه جريمة ويرتب له العقاب، والركن المادي الذي يقصد بـه الـسلوك المـادي الملموس، والركن المعنوي الذي يراد به تمتع المجرم بإرادة واعية تحرك هـذا الـسلوك وتوجهـه، وسنتناول بحثها تباعاً فيما يلي:-

الفرع الأول: الركن الشرعي أو القانوني:

يعني هذا الركن وجود نص تشريعي يبين الفعل أو الامتناع عن الفعل المعاقب عليه، ويحدد الجـزاء المقرر له من عقوبة أو تدبير احترازي، والركن القانوني أو الشرعي هو الذي يضفي الصفة الجرمية أو الصفة غير المشروعة على سلوك أو نشاط الفرد الإيجابي والسلبي، ولا يتصف النشاط والـسلوك الإنساني بهذه الصفة إلا إذا توافر له أمران : الأول : خضوعه لنص يجرمه ويعاقب عليـه القـانون عقاباً لمن يرتكبه، والثاني : انتفاء سبب من أسباب التبرير أو الإباحة، كالدفاع الشرعي، لأن انتفـاء أسباب التبرير أو الإباحة شرط لا بد منه؛ لكي يظل ذلك النشاط أو السلوك المحظور محتفظاً بالصفة الجرمية أو غير المشروعة التي أضفاها عليه نص التجريم، ومن أجل اعتبار الفعل فعلاً معاقباً عليـه من وجهة نظر القانون الجنائي يجب أن يكون منصوصاً عليه في القانون مسبقاً، أي يجب أن يكـون هناك نص تشريع أو قانون سابق يجرم هذا الفعل، ويحظره تحت طائلة التهديد بالعقاب[1].

ويعد هذان الأمران من أهم الضمانات للأمن والحرية الفردية، فالشرعية بنص القانون تشكل صـمام الأمان ضد تعسف السلطة وتحكمها، حيث إن مبدأ شرعية الجريمة يوجب على الدولـة أو الـسلطة الالتزام بأمرين هما : أولاً أنه لا يجوز ملاحقة أي فرد على فعل غير منصوص عليه في القـانون، فإذا لم يكن الفعل منصوصاً عليه في القانون فهو غير مجرم، ولا يجوز ملاحقته على اقترافه وإدانته على إتيانه لهذا الفعل، وهذا ما يحقق استقرار العلاقات الاجتماعية والمحافظة عليها، والحيلولـة دون

[1] د.سلامة،مأمون محمد ،مرجع سابق،ص175 وما بعدها.

حدوث أي تحكم أو استبداد محتمل، والثاني هو الذي يتضمن منح الصلاحية للسلطة التشريعية لتجريم الأفعال وهي الجهة الدستورية الوحيدة المختصة بتجريم الأفعال وتحديد العقوبات المناسبة لها.

ولما كان مبدأ التحديد القانوني للفعل أو السلوك الإنساني المجرم من الالتزامات التـي يتعـين علـى المشرع والقضاء معرفتها بدقة، فإنه يتوجب على المشرع باعتباره الجهة الوحيدة في الدولة المختصة بتحديد الفعل أو السلوك الجرمي أن يحددها بدقة وبشكل واضح ومعلوم ويأخذ في الاعتبـار الأمـور الآتية:

أ. عدم تفويض صلاحياته (المشرع) إلى الحكومة في مجال هذا التشريع إلا في الحالات المحـددة في الدستور، حيث جاء في المادتين (7، 8) من الدستور الأردني أن حرية الأفـراد مـصونة ولا يجوز وقف أو حجز حرية الفرد إلا وفق أحكام القانون.

ب. يتوجب على النيابة العامة والقضاء المختص أن يتحقق ويتثبت من وجـود الـركن الـشرعي للجريمة أي أن الفعل مجرم قانوناً، وأن تحدد النص القانوني الواجب التطبيق قبـل تقـديم الـدعوى العمومية إلى المحكمة الجنائية المختصة.

جـ. كما يتوجب على القضاء الجنائي تطبيق القوانين الجنائية فقط على الرغم مـن تمتعـه حاليـاً بسلطة تقديرية واسعة في مجال ظروف تخفيف العقوبة أو تشديدها، أو إمكانية وقف تنفيـذ العقوبـة التي أوقعها على مرتكب الفعل الجرمي.

عندما يتم تطبيق النصوص القانونية الجنائية التي تجرم الأفعال وتوقع العقوبات بحق مرتكبيها مـن قبل الجهات القضائية المختصة فإنها تحقق مبدأ مصلحة الأفـراد والمجتمـع معـاً وتـشكل رادعـاً للأشخاص الذين يفكرون باقترافها إلى التفكير كثيراً قبل الإقدام على إتيانها،وبالتـالي تحقـق الغايـة المستهدفة من الإجراءات الوقائية المتمثلة بخفض عدد الجرائم المرتكبة.

الفرع الثاني : الركن المـــــادي:

عرف الفقهاء الركن المادي للجريمة بأنه فعل ظاهري يبرز الجريمة إلى حيـز الوجـود ويعطيهـا وجودها وكيانها في الخارج، أي أنه النشاط أو السلوك الإيجابي أو السلبي الذي تبرز به الجريمة إلى العالم الخارجي، فتكون بذلك اعتداء على الحقوق أو المصالح أو القيم التي يحـرص الـشارع علـى صيانتها أو حمايتها[1]، ويترتب على هذا الأمر أن القانون لا يعاقب على مجرد النوايا والأفكار طالمـا أن هذه النوايا بقيت مختزنة في ذهن صاحبها، لأن القانون لا يستطيع أن يصل إلى ضمائر الناس وما يختلج بداخل صدورهم،ولا بد من قيام الجاني بنشاط مادي تترجم من خلاله النوايا والأفكار إلى أفعال وينفذ الجاني ما كان يخطط له حتى يسأل ويتم معاقبته [2].

ويقوم الركن المادي على ثلاثة عناصر هي: فعل أو امتناع يأتيه الجاني، نتيجة غير مشروعة تتحقق، وعلاقة سببية تربط بينهما، فإذا تحققت هذه العناصر جميعاً اكتمل الركن المادي وعدت الجريمة تامة، وإلا فإن الجريمة تكون ناقصة عندها يمكن أن يعد سلوك الجاني شروعاً بارتكاب الجريمة[3]. ويعتمد الركن المادي أساساً على عنصر السلوك الإجرامي،وأحياناً يكون هذا العنصر كافياً وحده فـي قيـام الجريمة،لذلك سنتحدث فيما يلي بشكل موجز ودون إسهاب عن هذه العناصر:

أولاً. السلوك:-

يعرف السلوك الجرمي بأنه" القيام بفعل أو الامتناع عن القيام بفعل يحرمه القانون"، وبالمقارنة بـين التعريف المعطى للسلوك الإجرامي والتعريف المعطى للركن المادي تتبين أهمية وقيمة السلوك فـي توفر ماديات الجريمة، وهو شرط لازم لكي ينسب لشخص ما اقترف جريمة، أي قيام الإسناد المادي، فلا يمكن تصور جريمة دون أن تكون نتيجة لسلوك إجرامي، فهو سبب النتيجة حينما يثبـت تـوفر

---

[1]. د.الخطيب،عدنان ،(1963)، موجز في القانون الجنائي،الكتاب الأول،المبادئ العامة في قانون العقوبات،ص192 ، دمشق.
[2]. د. حسني، محمود نجيب ،(1974)،النظرية العامة للقصد الجنائي،الطبعة الثانية،ص4،دار النهضة العربية،القاهرة.
[3]. د.عبدالمنعم، سليمان ،(2003)، النظرية العامة في قانون العقوبات، ص457،منشورات الحلبي الحقوقية،لبنان.

العلاقة السببية بينهما [1]، والسلوك كذلك هو محل الصفة غير المشروعة التي يقوم بها الركن القانوني أو الشرعي للجريمة، إذ هو ما يعنى به المشرع وكل واقعة تنتفي عنها صبغة السلوك لا يتـصور أن تكون محلاً للتجريم، هذا إلى جانب أن السلوك الإجرامي يعد معياراً للتفرقـة بـين الجـرائم الآنيـة والجرائم المستمرة(حسب امتداد السلوك زمنياً) والجرائم البسيطة وجرائم الاعتياد. وانطلاقاً مما سبق تتضح أهمية السلوك في البنيان القانوني للركن المادي للجريمة خصوصاً وللجريمة عموما، ولكن ما هو مضمون هذا السلوك كعنصر من عناصر الركن المادي للجريمة، ولمعرفـة مـضمون الـسلوك الإجرامي لا بد من التمييز بين صورتين من صور السلوك هما:

1. السلوك إلايجابي ويسمى بالفعل الإيجابي وهو كيان مادي ملموس أو محسوس يتمثل هذا الكيـان فيما يصدر عن مرتكبه من حركات لأعضاء جسمه ابتغاء تحقيق آثار مادية معينة، أي هـو عبـارة عن القيام بفعل ينهى القانون عن القيام به،ويتمثل بحركة عضوية إرادية صادرة عن الجاني كاستعمال إصبعه في الضغط على زناد البندقية إذا أراد إطلاق النار في جريمة القتل مثلاً، واستعمال يده فـي أخذ مال الغير في جريمة السرقة [2].

2.السلوك السلبي ويسمى بالامتناع أو الترك، وهو الامتناع الإرادي عن القيام بحركـة عـضوية أو عضلية يوجب القانون القيام بها في وقت أو ظرف معين، وكان الممتنع قادراً على القيـام بالنـشاط المطلوب منه ، ومكلفاً قانوناً بالقيام به ويترتب على تخلفها أثار قانونية فلا يقوم الجاني بمـا يوجـب عليه القانون القيام به كالاستنكاف عن تقديم بيان الولادة أو الوفاة إلى السلطة المختصة فـيمن يجـب عليهم ذلك، ويتضح من التعريف السابق أن الامتناع ليس عدماً أو فراغاً، وإنما هو كيان قانوني لـه وجوده وعناصره التي يقوم عليها [3].

---

[1]. د.حسني، محمود نجيب ،مرجع سابق،ص40.
[2]. د.حومد، عبدالوهاب ،(1990)،المفصل في شرح قانون العقوبات،القسم العام،ص201،المطبعة الجديدة،دمشق.
[3]. د.بهنام ،رمسيس ،النظرية العامة للقانون الجنائي،مرجع سابق، ص265.

ثانياً .النتيجة الجرمية:

هي الأثر الخارجي المترتب على السلوك، الذي يتمثل في الاعتداء على حـق أو مـصلحة يحميهـا القانون، ومثاله إزهاق الروح في جريمة القتل، وخروج المال من حيازة صاحبه دون علمه أو رضاه في جريمة السرقة، ودخوله في حيازة الغير بما يعنيه هذا الأثر الطبيعي من عدوان على حق الملكية الفردية [1]. وتردد الفقه بين مدلولين للنتيجة: مدلول مادي وآخر قانوني.

أ. المدلول المادي للنتيجة: وهوعبارة عن التغيير الذي يحدث في العالم الخـارجي كـأثر للـسلوك الإجرامي، فإذا ترتب على الجريمة عدة آثار مادية في العالم الخارجي فإن المشرع لا يعتد إلا بـأثر واحد يشترط تحققه لتمام الجريمة وهذا هو المقصود بالنتيجة. فمن يرتكب جريمة قتل يحـدث أثـراً يتمثل في وفاة إنسان حي، ولا يلزم أن تتوافر النتيجة بمدلولها المادي في كل الجرائم حيـث توجـد طائفة من الجرائم يكفي لقيامها إتيان السلوك الإجرامي، ولذلك تنقسم الجرائم إلى:

- جرائم ذات النتائج: وهي الجرائم التي ينطوي ركنها المادي على نتيجة معينة تصيب أحد الناس مثل القتل، أو السرقة، أو الإيذاء، أو قد يلحق الضرر بالدولة، كالجرائم الواقعة على أمن الدولة.
- جرائم شكلية: هي جرائم السلوك المجرد وتتميز بانعدام النتيجة فيها مثل جرائم إحراز وحمـل السلاح دون ترخيص قانوني، ويعاقب القانون على مثل هذه الجرائم لأنها تخلق وضعاً أو حالة يخشى معها وقوع الضرر الفعلي [2].

ب. المدلول القانوني للنتيجة: وهي الاعتداء على المصلحة التي يحميهـا القـانون سـواء أدى هـذا الاعتداء إلى الأضرار بالمصلحة المعتدى عليها أم تهديدها بالخطر، فالنتيجة في القتل هي الاعتـداء على حق الإنسان في الحياة،وفي السرقة هي الاعتداء على حق الملكية والحيازة [3]. ويترتب على ذلك أن لكل جريمة نتيجة، وغاية الأمر أن هناك جرائم نتائجها يكون لها مظهر ملموس كما هو الحال في

---

[1] .د.عبدالمنعم، سليمان ،مرجع سابق،ص475.
[2] . د.حسني، محمود نجيب ، مرجع سابق، ص 273.
[3] . د.السعيد، كامل،(1980)،شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات الأردني، دراسة مقارنة، ص 211 ،عمان.

جرائم القتل، وجرائم ليس لها مظهر ملموس ولكنها تمثل ضرراً معنوياً تقع على مصلحة يحميها القانون، مثل جريمة امتناع الشاهد عن الحضور وأداء الشهادة التي تتمثل النتيجة فيها باعتداء الفاعل على حق المجتمع في الاستعانة بفرد من أفراده في كشف الحقيقة. لذلك قسم الفقه الجرائم وفقاً للمدلول القانوني إلى: جرائم ضرر " وهي التي تتمثل النتيجة فيها بتحقق ضرر فعلي على المصلحة التي أراد المشرع حمايتها"، وجرائم خطر " وهي التي تتمثل النتيجة فيها في مجرد حدوث خطر يهدد المصلحة التي يحميها القانون، فهذه الجرائم تستهدف حماية المصلحة من احتمال التعرض للخطر دون استلزام حدوث الأضرار الفعلي".

ثالثاً. علاقة السببية:

لا بد لاكتمال البناء القانوني للجريمة أن يكون الفعل المرتكب من قبل الجاني، أي أن يكون هو سبب حدوث النتيجة سواء أكان فعلاً إيجابياً أم امتناعاً، وهو ما اتفق الفقه على تسميته بعلاقة أو رابطة السببية بين السلوك المجرم والنتيجة الضارة، ويجب أن تكون هذه النتيجة ناشئة عن ذلك الفعل ويرتبطان ارتباط السبب بالمسبب،وفي حال انقطاع علاقة السببية يسأل الفاعل حينها عن الشروع في الجرائم المقصودة ولا يسال عن شيء في الجرائم غير المقصودة [1]. وتقوم علاقة السببية بالربط بين النشاط الإجرامي والنتيجة، لذلك تعتبر عنصراً في الركن المادي، ويعتد بهذا الصدد بالنتيجة المادية للنشاط الإجرامي دون النتيجة القانونية،وهنا تحقق علاقة السببية الصلة بين النشاط الإجرامي والتغيير الذي يحدث في العالم الخارجي والذي يعتبره القانون محققاً للنتيجة القانونية للجريمة بوصفه اعتداء على المصلحة المحمية. ويترتب على ذلك أن الأهمية القانونية لرابطة السببية تقتصر على الجرائم ذات النتيجة المادية دون الجرائم الشكلية التي ليست لها نتائج مادية [2].

---

[1]. د.سلامة، مأمون ،مرجع سابق،ص142.
[2]. د.سرور،أحمد فتحي ،(1985)،الوسيط في قانون العقوبات،القسم العام،الطبعة الخامسة،ص369،دار النهضة العربية،القاهرة.

ولا يثير بحث علاقة السببية أية صعوبة إذا كان سلوك الجاني هو العامل الوحيد الذي أدى إلى النتيجة المعاقب عليها كمن يطلق النار على آخر فيقتله، فيكفي هنا لقيام السببية إسناد الفعل إلى الجاني.إلا أنه غالباً ما تنضم إلى فعل الجاني عوامل متعددة أخرى مستقلة عنه فتساهم وتشترك في إحداث النتيجة الإجرامية،فمنها ما هو سابق على السلوك الإجرامي كمن يعتدي على شخص مصاب بمرض في قلبه مما يساعد على وفاته، ومنها ما يكون معاصراً كأن يطعن الجاني المجني عليه بسكين في ذات اللحظة التي يطلق فيها شخص آخر النار عليه فيقتله، ومنها ما يكون لاحقاً على السلوك الإجرامي كمن يطلق النار على شخص فيصيبه إلا أن المصاب أهمل العناية بإصابته مما أدى إلى وفاته. فهل تظل هنا علاقة السببية قائمة بين فعل الجاني والنتيجة الإجرامية التي تحققت على الرغم من تدخل عوامل أخرى؟ للإجابة على هذا التساؤل برزت عدة نظريات فقهية تبحث في علاقة السببية[1] نتطرق إليها فيما يلي بشكل موجز.

أ. نظرية السبب الملائم:

هذه النظرية تقوم على أن نشاط الجاني يكون ملائماً إذا أدى إلى إحداث النتيجة، أو كان من المحتمل أن يؤدي إليها تبعاً للمألوف من تسلسل الأحداث في الحياة عادة. أي أن علاقة السببية تكون قائمة ولو تدخلت عوامل سابقة أو معاصرة أو لاحقة مع فعل الجاني، ما دامت العناصر المتداخلة متوقعة ومألوفة، أما إذا تدخلت أسباب أخرى غير مألوفة ولا متوقعة في إحداث النتيجة، فإن السبب الشاذ غير المألوف هو الذي يتحمل النتيجة وحده[2].

ب. نظرية السبب الأقوى أو الفعال:

لا تعتمد هذه النظرية سوى السبب الفعال في إحداث النتيجة، ولا ترى في غيره من الأسباب سوى ظروفٍ أو شروطٍ ساعدت السبب وهيأت له إحداث النتيجة، وتنقطع علاقة السببية بين عنصري

---
[1] د.عبيد ،رؤوف ،(1975)،مبادئ القسم العام من التشريع العقابي المصري،ص240 وما بعدها،دار الفكر العربي،القاهرة.
[2] د.مصطفى،محمود محمد،مرجع سابق ص242.

الركن المادي للجريمة وهما الفعل والنتيجة كلما تداخلت عوامل أخرى سابقة على السلوك كمرض المجني عليه ، أو لاحقة له كإهمال الطبيب المعالج أو المجني عليه ، ولو كانت هذه العوامل مألوفة أو ثبت بأن أثرها غير مقطوع به.واجهت هذا النظرية صعوبات عملية في تطبيقها من حيث تحديد ضابط أو معيار للتمييز بين السبب الفعال والسبب غير الفعال، وكذلك تحديد ضابط أو معيار للتمييز بين السبب والظرف أو الشرط، ويؤدي إلى حصر نطاق السببية في أضيق مجال [1].

جـ. نظرية تعادل الأسباب:

تقوم هذه النظرية على فكرة أن جميع الأسباب التي تداخلت في إحداث النتيجة الجرمية متكافئة ومتعادلة وكل عامل فيها يعد سبباً في إحداثها. ومعيار ضابط البحث في هذه النظرية يتمثل في التساؤل الآتي: هل كانت النتيجة ستحدث لو تخلف فعل الجاني كسبب ؟ فإذا كان الجاني لم يرتكب فعل القتل فهل الموت كان سيتحقق؟ فإذا كان الجواب بالإيجاب انتفت علاقة السببية، وإذا كان الجواب بالنفي تحققت علاقة السببية، أي أنه يكفي للقول بانتفاء علاقة السببية أن يثبت أن عدم ارتكاب الفعل ما كان يحول دون تحقق النتيجة وبهذا التعدد والتعادل بين الأسباب، فإن علاقة السببية تكون موجودة وقائمة بين كل فعل صدر عن أي شخص وبين النتيجة مهما كانت تفاهة مساهمته في الجريمة أو تفاهة دوره في تسلسل وقائعها، وهي تؤدي إلى نتائج يرفضها العقل والمنطق ولا يمكن التسليم بها[2].

د. نظرية السبب المباشر:

تقوم هذه النظرية على اتصال النتيجة بالفعل الجرمي اتصالاً مباشراً، من خلال النظر إلى فاعلية ذلك النشاط بحيث لا يعد هذا الفعل سبباً للنتيجة إلا إذا اتصلت هذه النتيجة اتصالاً مباشراً بالفعل، أي أن النتيجة حصلت بفعل الجاني دون غيره [3] ، وهذا المعيار لم يعر الأهمية للفعل إلا إذا كان ناشئاً عن نشاط يدخل في الركن المادي للجريمة. مما تترتب عليه إن كانت علاقة السببية محصورة

---

[1] .د.السعيد،كامل،شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات الأردني،مرجع سابق،ص214 وما بعدها.

[2] -د.حسني،محمود نجيب ،مرجع سابق ص297

[3] . د.حومد،عبد الوهاب ،(1972)،دراسات معمقة في الفقه الجنائي المقارن ، ص 159، مطابع دار الكتب ، بيروت.

بنطاق ضيق كان نتيجتها استبعاد الكثير من الأنشطة السلبية لأن أثرها غير مباشر في حدوث النتيجة.

ويلاحظ أن هناك من الفقهاء من مال إلى الأخذ بهذه النظرية حيث اشترط أن يكون الفعل هو الذي أدى مباشرة إلى النتيجة الحاصلة فإذا لم يكن كذلك فإنها لا تنسب إلى الجاني، ولذلك استبعدوا من نطاق المساءلة الشرطي الذي لم يحل دون ارتكاب فعل السرقة أو بين القاتل والقتيل؛لأن فعله لم يكن السبب المباشر في السرقة أو القتل.

<u>موقف المشرع الأردني والقضاء من علاقة السببية:</u>

لم يشغل المشرع الأردني نفسه في وضع قواعد عامة لمعيار علاقة السببية في صلب قانون العقوبات، بل ترك الأمر، معتبراً إياه من عمل الفقه والقضاء، إذ ترك الأمر إلى القضاء يفصل كل قضية على حدة بسبب ظروفها وأحوالها، ومع ذلك يرى جانب من الفقه [1] أن المشرع الأردني قد أخذ بنظرية تعادل الأسباب عندما فسر نص المادة 2/345 من قانون العقوبات، وأن المشرع قد أسند النتيجة إلى فعل الجاني بالرغم من تدخل أسباب سابقة أو معاصرة أو لاحقة على فعله، وأنه قد عمل على تخفيض العقوبة فقط.

ورأى جانب آخر من الفقه [2] أن المشرع الأردني قد أخذ بنظرية السبب الملائم، على اعتبار أن المشرع لم يسأل الجاني في المادة 345 عن النتيجة إنما أقام عقوبته على أساس من الشروع. ونظرية تعادل الأسباب مرفوضة بكل صراحة في أحكام لمحكمة التمييز حيث ذهبت في قرار لها بالتاكيد على هذا الاتجاه فقضت بأنه" إذا كان من الثابت أن الإيذاء الذي أصاب المجني عليه نتيجة ضربه لم يكن

---

[1] د.السعيد،كامل،مرجع سابق،ص37.

[2] . د. نجم،محمد صبحي،(1994) ،الجرائم الواقعة على الاشخاص، ص 19، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان.
د.الجبور،محمد،محمد عودة،(2000) ،الجرائم الواقعة على الأشخاص في قانون العقوبات الأردني،ص54،دار الثقافة للنشر والتوزيع.

من شأنه التسبب في الوفاة أو المساهمة فيها، فلا يجوز للمحكمة معالجة القضية على أساس نظرية تعادل الأسباب التي تساوي بين جميع العوامل التي ساهمت في إحداث النتيجة الجرمية"[1].

أما القضاء فقد أكد على أن السبب المستقل عن فعل الجاني الذي يكفي بحد ذاته إلى إحداث النتيجة يؤدي إلى انقطاع علاقة السببية بين الفعل المرتكب والنتيجة التي تحققت حيث قضت بأنه " إذا نتجت الوفاة عن أسباب مرضية فلا يجوز قانوناً اعتبار الإيذاء البسيط من الأسباب المقصودة بالمادة 345 من قانون العقوبات "[2].

ثم إنه لا يجوز أن يتبادر إلى الذهن أن الركن المادي في كل جريمة يتضمن هذه العناصر كلها بصورة مؤكدة، فقد تقوم بعض الجرائم على ركن مادي لا يتوافر له إلا عنصر واحد من هذه العناصر وهو النشاط، وقد يكون هذا النشاط ذاته سلبياً كالامتناع عن أداء الشهادة، ولكن ذلك أمر نادر، والغالب أن الركن المادي في الجرائم يتطلب قيامه توافر العناصر الثلاثة التي تم ذكرها.

الفرع الثالث : الركن المعنوي :

يتمثل الركن المعنوي للجريمة بالقصد الجنائي الذي يتجسد باتجاه إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة مع العلم بأركانها بقصد تحقيق النتيجة الإجرامية، ويجب أن يكون الجاني عالماً علماً يقيناً لا يقترن بأي جهالة بأن فعله سيؤدي إلى حدوث عملٍ إجرامي يعاقب عليه الشارع، فمن دخل إلى منطقة محظورة ظناً منه بأنه مكان مسموح الدخول إليه فينتفي هنا القصد الجنائي لانتفاء العلم، ويشترط أيضاً لكي يكتمل الركن المعنوي أن يتمتع الجاني بإرادة حرة توجهه إلى ارتكاب الفعل المجرم أو تصده عن القيام بما أوجبه عليه القانون، وكان له أيضاً إدراك يميز به ما يصدر عنه من التصرفات، لذلك يجب عند تحديد المسؤولية معرفة الحالة العقلية للجاني، أو قوة تمييزه، فقد يكون

[1] .تمييز جزاء رقم 95/248،مجلة نقابة المحامين لسنة 1966،ص383.
[2] .تمييز جزاء رقم 57/73،مجلة نقابة المحامين لسنة 1957،ص427.

حدثاً قاصراً غير مميز فلا تنهض قبله المسؤولية، أو ما يجعلها غير مدركة كالجنون، وعندئذ يغـدو غير أهل للمسؤولية الجزائية، وقد يعرض للجاني ما يجعل إرادته غيـر حـرة كـالإكراه، وحالـة الضرورة كمن يقوم بالتوقيع على شيك دون رصيد وهو تحت التهديد والإكراه فتنتفي الجريمة بحقـه لانتفاء القصد الجنائي، إذ لولا الإكراه لما أقدم على ارتكاب ذلك الفعل، والإكراه الذي تتعـرض لـه إرادة الجاني قد يكون إكراهاً مادياً كالضرب أو الأذى الجسدي أو إكراهاً معنوياً كالتهديـد بإلحـاق الأذى بشخص ما يمت بصلة للمكره [1]. فإذا ثبت وجود إرادة حرة مدركة أي إرادة معتبرة قانونـاً، وجب عندئذ البحث عما إذا كانت هذه الإرادة جانية أو آثمة، وتكتسب الإرادة هذا الوصف على أساس العلاقة التي تقوم بينها وبين الفعل المرتكب والنتيجة التي يفضى إليها، وتتخذ الإرادة الجانية أو الآثمة إحدى الصورتين : الأولى وهي القصد والثانية وهي الخطأ.

أولاً. القصد الجرمي أو الجنائي:

المقصود بالقصد الجرمي أو الجنائي هو اتجاه إرادة الجاني إلى القيام بالنشاط الإجرامـي وإلـى إحداث النتيجة المترتبة على هذا النشاط الذي قام به، مع توافر العلم لديه بكافة العناصـر والـشروط التي يتطلبها القانون من أجل قيام الجريمة. أي تنصرف إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة مع تـوفر العلم لديه بكافة عناصرها القانونية [2].

قام قانون العقوبات الأردني بتعريف القصد الجرمي الذي عبر عنه بمصطلح النية التي تماثل تعبيـر القصد الجنائي في بعض التشريعات بأنها: "إرادة ارتكاب الجريمة على ما عرفها القانون" [3]، ثم جـاء تعريف المادة (64) من القانون نفسه ليكمل ما قد يعتبره البعض من اعتقاد خاطئ في تفسير المـادة

---

[1]. د.عبدالمنعم،سليمان، النظرية العامة لقانون العقوبات،مرجع سابق،ص.573.د.مأمون سلامة مرجع سابق،ص 256.
[2].د.سرور،احمد فتحي ،الوسيط في قانون العقوبات،مرجع سابق،ص426.د.عبيد، رؤوف ،مبادئ القسم العام من التشريع العقابي المصري،مرجع سابق،ص222.
[3] . المادة (63) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 .

(63) بأن القصد الجنائي يتكون من عنصر الإرادة فقط، حيث جاء فيها " تعد الجريمة مقصودة وإن تجاوزت النتيجة الجرمية الناشئة عن الفعل قصد الفاعل إذا كان توقع حصولها فَقِبِلَ بالمخاطرة"[1].

ويتضح من التعريف السابق بأن القصد الجنائي يتكون من عنصرين هما، الإرادة والعلم.

ويتخذ القصد الجنائي عدة أشكال وصور:- كالقصد المباشر الذي تتجه فيه إرادة الجاني إلى إحداث نتيجة يرغب في إحداثها، ففي جريمة القتل مثلاً يعد القصد الجرمي متوافراً إذا أراد الجاني إطلاق الرصاص وأراد إحداث وفاة المجني عليه، أو يكون قصداً احتمالياً لا يشترط فيه أن تكون النتيجة التي حدثت هي بذاتها التي كان الجاني يرغب في إحداثها بل يكفي لكي يسال الجاني أن يكون قد توقع حدوثها وقبل الاستمرار فيها، كمن يقوم بدس السم في طعام شخص ليقتله وهو يعلم أن شخصاً آخر قد يتناول الطعام معه فاستمر في تنفيذ جريمته وقبل بالمخاطرة فيكون قصده قتل الشخص الأول مباشراً أما قصده في قتل الآخر فهو احتمالي[2]. وقد يكون القصد أيضاً قصداً عاماً وقصداً خاصاً، فالقصد العام هو إرادة ارتكاب الجريمة مع العلم بالعناصر التي تكونها، والقصد الخاص والذي يشترط القانون توافره في طائفة معينة من الجرائم.وقد يكون القصد محدداً والذي تتجه إرادة الجاني فيه إلى تحقيق النتيجة في موضوع محدد أو أكثر كمن يقوم بقتل إنسان معين بالذات، وقد يكون غير محدد والذي تتجه إرادة الجاني فيه إلى مجرد تحقيق النتيجة دون تحديد لموضوعها كمن يقوم بارتكاب قتل إنسان غير معين بالذات أي مجرد اتجاه إرادته إلى ارتكاب فعل القتل [3].

ثانياً. الخطأ:

لم تعرف غالبية التشريعات الجزائية الخطأ وإنما أوردت صوراً ونماذج للخطأ غير المقصود؛ لذا قام فقهاء القانون الجنائي بتعريف الخطأ غير المقصود، فعرفه البعض بأنه " إخلال الشخص بواجبات الحيطة والحذر التي يفرضها القانون ، سواء اتخذت صورة الإهمال أم قلة الاحتراز أم عدم مراعاة

[1] د.المجالي،نظام توفيق ،شرح قانون العقوبات،القسم العام،مرجع سابق،ص226.
[2] . د.السعيد،كامل ،شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات،القسم العام،ص284.
[3] . د.المجالي،نظام توفيق ،شرح قانون العقوبات،القسم العام،مرجع سابق،ص252-254.

الشرائع والأنظمة، وعدم حيلولتها تبعاً لذلك دون أن يفضي تصرفه إلى إحداث النتيجة الإجرامية، ولم يكن يتوقعها في حين كان ذلك باستطاعته ومن واجبه أن يتوقعها، أو توقعها ولكنه حسب أن بإمكانه اجتنابها" [1]. إذ يفترض الخطأ اتجاه الإرادة إلى ارتكاب الفعل وعدم اتجاهها إلى إحداث النتيجة الضارة التي نجمت عن هذا الفعل، ففي جريمة القتل ذاتها يعد الخطأ متوافراً إذا أراد الفاعل إطلاق النار لاصطياد طائر فأصاب إنساناً فقتله؛ ففي الحالة الأولى يكون القتل مقصوداً، وفي الحالة الثانية يكون غير مقصودٍ. ويتخذ الخطأ ثلاث صور وهي لم ترد في التشريعات على سبيل الحصر بل وردت على سبيل المثال، وهي شاملة لتتسع لجميع الحالات الخاصة به، وهذه الصور هي :

أ. الإهمال: وهو نكوص المخطئ عن اتخاذ ما يتطلبه واجب الحيطة والحذر تجنباً لحدوث النتائج الضارة، أي يفترض به أن يحصل الفعل بطريق سلبي نتيجة للترك أو الامتناع،كالأم التي تترك طفلها حديث الولادة دون ربط حبله السري فيترتب على فعلها وفاة الطفل [2].

ب. قلة الاحتراز: ويقصد به الخطأ الواعي أو التبصر، ويعلم فيه المخطئ بطبيعة الفعل الضار الذي يرتكبه أو الصادر منه وما يسببه من أضرار وأخطار للغير، ومع ذلك يستمر في إتيان هذا الفعل، وهو فعل يتم بطريق إيجابي.ومثاله سائق السيارة التي يقودها بسرعة كبيرة في طريق مزدحم فيتسبب بإصابة أحد الأشخاص من مستعملي هذا الطريق، وتدخل الرعونة تحت باب قلة الاحتراز وتتمثل في الطيش وعدم الحذاقة والدراية [3].

جـ. عدم مراعاة القوانين والأنظمة: أي عدم التقيد بالقوانين والأنظمة الصادرة، وبالتالي فإن المخالف لها يتحمل تبعات ما قد يقع منه من سلوك ضار نتج عنه ضرر للآخرين، كما أن عدم اتباع القوانين والأنظمة يعد أحياناً سبباً كافياً لكي يسال المخالف ولو لم يترتب على فعله أي ضرر للآخرين.

[1] . د.حسني، محمود نجيب ،شرح قانون العقوبات اللبناني،مرجع سابق،ص431

[2] . د.عبيد،رؤوف د،مبادئ القسم العام،مرجع سابق ص272.

[3] .د.السعيد،كامل ،شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات الأردني،مرجع سابق،ص316.

ثالثاً. الأركان الخاصة بالجريمة الجنائية :

لا بد لقيام الجريمة من توافر الأركان العامة السابقة بمعنى أنه يجب أن تتوافر في كل جريمة هذه الأركان (الشرعي والمادي والمعنوي) فإذا تخلف إحداها، فلا تعد الواقعة جريمة، وبجانب هذه الأركان فإن لكل جريمة أركانها الخاصة بها التي تميزها عن سواها من الجرائم، كصفة الزوجية في جريمة الزنا، وصفة الموظف في جريمة الرشوة أو الاختلاس، وأن هذه الصفة ليست ركناً أساسياً في الجريمة، في حين اعتبرها آخرون ركناً من أركان الجريمة [1]، وبانتفائها لا تقوم الجريمة بالتكييف الذي أسبغه المشرع عليها، فحينما تنتفي صفة الزوجية عن الفاعل في جريمة الزنا، فلا يمنع من إدراج الفعل الإجرامي تحت نصوص التجريم العامة لفعل الزنا، وكذلك أيضاً فإن انتفاء صفة الموظف العام عن الفاعل في جريمة الاختلاس، لا يمنع من إدراج الفعل الإجرامي تحت نصوص التجريم العامة كإساءة الأمانة.

المطلب الثالث

تقسيمات الجرائم الجنائية

تختلف تقسيمات الجرائم الجنائية تبعاً لاختلاف الأساس الذي تقوم عليه، حيث قسم الفقه الجنائي الجريمة الجنائية إلى تقسيمات متعددة حسب معايير التقسيم وبالنظر إلى عدة اعتبارات متعددة وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول : تقسيم الجرائم الجنائية من حيث الركن المادي :

تنقسم الجرائم الجنائية من حيث الركن المادي إلى قسمين جرائم إيجابية وجرائم سلبية، فالجريمة الإيجابية هي التي تتمثل في الحركة العضوية الإرادية للجاني ابتغاء تحقيق آثار مادية معينة، أما الجريمة السلبية فهي تتمثل في امتناع الجاني عن إتيان فعل إيجابي معين كان الشارع

[1]. د عثمان،آمال ،(1989) ، شرح قانون العقوبات- القسم الخاص ، ص 44 ،دون ذكر مكان النشر.

ينتظره منه في ظروف معينة، بشرط أن يوجد واجب قانوني يلزمه القيام بهذا الفعل، وأن يكون في استطاعة الجاني الإحجام عنه، كامتناع القاضي عن الحكم في الدعوى المجرم بالمادة (183) عقوبات [1]. ويلزم التفرقة بين الجرائم السلبية والجرائم الإيجابية التي ترتكب بطريقة سلبية كامتناع الأم عن ربط الحبل السري لوليدها، بقصد التخلص منه، فهي جريمة قتل عمدية، وإن تمت بطريقة سلبية.

وتنقسم الجرائم الجنائية من حيث الزمن الذي يستغرقه تحقق عناصر الجريمة إلى جريمة وقتية، وجريمة مستمرة [2]، فالجريمة الوقتية هي تلك الجريمة التي ليس للوقت الذي يستغرقه الجاني في ارتكابه للفعل الجرمي أهمية في نظر القانون كجرائم القتل والسرقة. أما الجريمة المستمرة فعنصر الزمن في السلوك الإجرامي محل اعتبار ما دام راجعاً إلى تدخل الجاني بإرادته كجريمة إخفاء الأشياء المسروقة، فإن الجريمة تظل قائمة ما دام المال المسروق باقياً في حيازة الجاني ولا تنتهي حالة الاستمرار إلا بتخلي الجاني عنه.

ويجب أن لا يختلط الأمر في هذا النوع من الجرائم بالجريمة الوقتية ذات الأثر المستمر كجريمة البناء خارج التنظيم ولصق الإعلانات في مكان محظور، فهاتان جريمتان وقتيتان، وإن امتدت آثارهما أي وجودهما المادي لفترة طويلة من الوقت، ذلك لأن ركنيهما المعنوي لا يمتد لذلك، فالبناء أو لصق الإعلان تم في فترة محددة، أما أثره وهو استمراره قائماً فهذا لا يحتاج إلى تدخل إرادة الجاني.

والتقسيم الثالث للجرائم الجنائية من حيث الركن المادي فإنها تقسم إلى جرائم بسيطة وجرائم الاعتياد.

---

[1] . د .الشاعر، رمزي،(1983)، المسؤولية عن أعمال السلطة القضائية،ص271 ،دون ذكر مكان النشر .

[2] . د . سلامة، مأمون، مرجع سابق ص 176 .د.الفاضل، محمد ،مرجع سابق،ص209.د.عبدالستار ،فوزية ،(1977)،شرح قانون الإجراءات الجنائية ، ص52.

فالجريمة البسيطة**:** هي التي لا تتطلب القانون العقابي على سلوك الجاني فيها سوى ارتكابه مرة واحدة[1].

أما جرائم الاعتياد : فهي التي يوجب القانون للعقاب عليها توافر صفة الاعتياد في الجاني على ارتكابه لهذا السلوك، أي تكراره له بحيث إذا لم يرتكب الجاني سوى سلوك واحد، فلا تقوم الجريمة، ومثالها جريمة الإقراض بالربا الفاحش، أو الاعتياد على ممارسة الدعارة [2].

الفرع الثاني : تقسيم الجرائم الجنائية من حيث الركن المعنوي :

تنقسم الجرائم من حيث القصد الجرمي، إلى جرائم مقصودة، وجرائم غير مقصودة وجرائم متعدية القصد[3].

الجرائم المقصودة: هي التي يتمثل فيها القصد الجرمي باتجاه إرادة الجاني إلى إحداث السلوك الإجرامي وتحقق النتيجة الإجرامية المترتبة على هذا السلوك ، كجريمة القتل العمد والرشوة والاختلاس والتزوير.

أما الجرائم غير المقصودة فيكفي فيها اتجاه إرادة الجاني لإحداث سلوكه دون إرادة إحداث النتيجة الجرمية ، يستوي في ذلك توقع النتيجة من عدمه. أما الجرائم المتعدية القصد، أو تلك التي تجاوزت قصد الجاني فهي تفترض نتيجتين إجراميتين، إحداهما قليلة الجسامة اتجه إليها قصد الجاني، والثانية أشد جسامة لم يتجه إليها قصده.

ولا يثور شك في أن المسؤولية عن النتيجة الأقل جسامة تقوم على أساس توافر القصد الجنائي لدى الجاني، أما النتيجة الأشد جسامة فتقوم على أساس فكرة الخطأ غيرالمقصود، فهي ذات طبيعة

---

1 د .إبراهيم، وحيد محمود ، مرجع سابق،ص32.

2 د . عبدالستار،فوزيه،شرح قانون الإجراءات الجنائية ،مرجع سابق ،ص 180.د. مهدي،عبدالرؤوف ،شرح القواعد العامة للإجراءات الجنائية، مرجع سابق،ص 246.وحكم النقض المشار إليه في جلسة 1989/4/.2 رقم 8464 س 48 ق (غير منشور) .

3. د.ثروت،جلال محمود ،نظرية الجريمة المتعدية القصد،رسالة دكتوراه،ص400،جامعة الاسكندرية.

مختلطة يجتمع العمد فيها مع الخطأ، مثال الجريمة متعدية القصد جريمة الضرب المفضي إلى الموت، أو الضرب الذي يحدث عاهة مستديمة المنصوص عليها في المواد 330 ، 331 عقوبات أردني.

بعدما تم توضيح مفهوم الجريمة الجنائية وشرح أركانها وتقسيماتها التي جاءت بشكل موجز لكي يتسع المقام للتحدث بشيء من التفصيل عن الجريمة التأديبية ومدى علاقتها وارتباطها بالجريمة الجنائية، وما مدى تأثير كل منهما على الأخرى،ننتقل للتحدث عن الجريمة التأديبية وتوضيح ماهيتها وأركانها وتقسيماتها في المبحث الثاني كما يلي.

المبحث الثاني

ماهية الجريمة التأديبية

تظهر المسؤولية التأديبية للموظف العام عندما يقوم بالإخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها، ويرتكبها الشخص بصفته موظفاً أو عضواً في مؤسسة أو نقابة ويهدف من وراء ارتكابه لهذا الفعل الإضرار بالمؤسسة أو النقابة أو المساس بكرامتها، حيث يترتب على الإخلال بهذه الواجبات علاوة على المسؤولية التأديبية إثارة نوعين من المسؤولية هما [1]:

1. المسؤولية الجزائية للموظف ،التي قد تظهر بجانب المسؤولية التأديبية في العديد من الجرائم المرتكبة من قبل الموظف مثل جرائم الرشوة والاختلاس والتزوير والسرقة،حيث تشكل هذه الأفعال جرائم جنائية وتأديبية في الوقت نفسه وبالتالي يستحق الموظف توقيع العقوبة الجزائية والتأديبية بحقه في الوقت نفسه .

---

[1] د.الزعبي،خالد،(1989)،القانون الإداري وتطبيقاته في الأردن،ص232،مكتبة دار الثقافة،عمان.

2. المسؤولية المدنية للموظف،حيث تترتب هذه المسؤولية بحق الموظف عند ارتكابه لجرم يلحق الإدارة أو الأفراد ضرراً من ورائه، ففي هذه الحالة يترتب على الموظف التعويض عن هذا الضرر في حال كان هذا الجرم أو الذنب قد ارتكب بشكل شخصي وليس الخطأ الذي ينسب إلى الإدارة .

ولتوضيح الجريمة التأديبية ومفهومها بشكل مفصل فقد تم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب:- المطلب الأول سنحدد فيه مفهوم الجريمة التأديبية وتعريفها، المطلب الثاني سنبين فيه أركان الجريمة التأديبية، والمطلب الثالث سنبحث فيه تقسيمات الجرائم التأديبية.

المطلب الأول

تعريف الجريمة التأديبية

ينكر جانب من الفقه [1] استخدام اصطلاح الجريمة على السلوك الذي يعرض الموظف العام للجزاء التأديبي، ويرى قصره على الخروج على أحكام قانون العقوبات، وحجتهم في ذلك أنه من غير المستساغ إطلاق لفظ المجرم على مرتكب المخالفة التأديبية .

ويفضل الباحث استخدام تعبير الجريمة التأديبية على المسميات الأخرى، كالمخالفة التأديبية، أو الذنب التأديبي أو الخطأ أو الإثم التأديبي، فأغلب جرائم قانون العقوبات المضرة بالمصلحة العامة كانت مخالفات تأديبية، رفعها قانون العقوبات لجسامتها إلى مصاف الجرائم الجنائية كجرائم الإضرار عمداً أو خطأ بأموال ومصالح الدولة، والسبب الثاني الذي يدعو للتمسك باصطلاح الجريمة التأديبية لأجل المقارنة بينهما (الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية) ، والأقرب هو توحيد المسميات، كما أن تعبير المخالفة التأديبية لا يوحي بجسامة سلوك الموظف المنحرف ومدى ما يلحق من أضرار بالمؤسسة التي ينتمي إليها. ناهيك عن أن استعمال اصطلاح الجريمة المدنية بين فقهاء القانون المدني بشكل لا

[1] .د.مهدي، عبدالرؤف ، (1983)، شرح القواعد العامة لقانون العقوبات،ص11، دون ذكر مكان النشر .د.عثمان ، محمد مختار ،الجريمة التاديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، ص61، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس.

يجعل من المخطئ مجرماً، كما درج شراح الفقه الإداري والتأديبي على استعمال هذا الاصـطلاح[1]، وكذلك استخدمه القضاء التأديبي في العديد من الأحكام الصادرة بهذا الخصوص[2].

الفرع الأول: التعريف التشريعي للجريمة التأديبية:

لم تضع أغلب التشريعات تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية. ولم ترد الأفعال المكونة لهذه الجريمة على سبيل الحصر، كما هو الشأن في الجريمة الجنائية، وكل ما ورد في قوانين العاملين هو النص علـى بعض الأخطاء أو الواجبات الوظيفية التي يعتبر الإخلال بها مخالفة يخضع مرتكبها لقواعد المسؤولية التأديبية[3]، وإن كان هناك بعض التشريعات وضعت قوانين للجرائم التأديبية، ومنها التشريع الألماني، والتشريع الإيطالي، وقد أورد القانون النمساوي الصادر سنة 1852 تعريفاً مزدوجاً للجريمة الجنائية والجريمة التأديبية، فنص على أن" الجرائم هي أفعال أو امتناعات يستطيع كل فرد أن يعرف منعهـا من تلقاء نفسه، أو هي اعتداءات على نظام مهني يلزم كل فرد بسبب تكوينه المهنـي معرفتها" [4].

1. **في فرنسا**: المشرع الفرنسي لم يعرف الجريمة التأديبية، وإنما اكتفى بوضع نص عام يقضي بالمعاقبة تأديبياً على كل خطأ يرتكب في أثناء تأدية الوظيفة بقوله إن" كل خطأ يرتكبـه الموظـف أثناء ممارسته وظيفته أو بمناسبة هذه الممارسة،يعرضه للعقوبة التأديبية،فضلا عن العقوبات التي قد يتعرض لها بمقتضى قانون العقوبات "[5] ، كما نص أيضاً على أنه "عند ارتكاب خطأ فادح سـواء كان ذلك بسبب الإخلال بالواجبات المسلكية أم بسبب ارتكاب مخالفة للقانون العام فإنه يجوز إحالـة الموظف المسؤول إلى الجهة التأديبية المختصة"[6].

---

[1].د.الملط،محمد جودت، (1967) ،المسؤولية التأديبية للموظف العام،رسالة دكتوراه، ص76،جامعة القاهرة.

[2]. قضت محكمة القضاء الإداري المصري في حكمها الصادر في 1967/12/16،مجموعة السنة13 بقولها" سبق لهذه المحكمة أن قضت بأنه لا تطابق بين نطاق الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية"،كما أشارت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري المصرية في فتواها الصادرة بتاريخ 1965/1/27 بقولها "إن كل فعل يرتكبه الموظف يكون من شانه الإخلال بواجبات وظيفته أو مخالفة القوانين واللوائح يعتبر جريمة تأديبية يحق للجهة الإدارية محاسبته عليها،وتوقيع الجزاء المناسب عليه ".

[3]. د. إبراهيم ، وحيد محمود ،حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، مرجع سابق، ص 34.

[4]. د . إبراهيم، وحيد محمود ، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، مرجع سابق ص 36، نقلاً عن الدكتورة فوزية عبد الستار . المرجع السابق ص (463) .

[5] . المادة رقم (11) من قانون الموظفين الفرنسيين رقم (244) لسنة 1959،المشار إليه في مؤلف الدكتور إبراهيم، وحيد محمود ، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية،مرجع سابق،ص36.

[6] .المادة (32) قانون الموظفين الفرنسيين رقم (244) لسنة 1959 المشار إليه في مؤلف الدكتور إبراهيم، وحيد محمود ، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية،مرجع سابق،ص36.

2. **في مصر:** سار المشرع المصري على نهج المشرع الفرنسي، فلم يـورد تعريفـاً للجريمـة التأديبية في نصوص قانون العاملين المدنيين بالدولة، وكل ما ورد في قوانين العـاملين هـو بيـان واجبات العاملين والأعمال المحظورة بصفة عامة دون تحديد دقيق للجريمة التأديبية.فقانون العاملين المصري رقم "47" لسنة 1978 والمعدل بالقانون رقم "15" لسنة 1983، اكتفى في المادتين " 76 ، 77 "منه على تعداد واجبات الموظفين والأعمال المحظورة عليهم، وأضاف تعريفـاً عامـاً فـي المادة " 78 " مفاده "أن كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمـال وظيفتـه ، أو يظهـر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً" .

3. **في الأردن**: المشرع الأردني لم يورد أيضاً تعريفاً للجريمة التأديبيـة، إلا أن نظـام الخدمـة المدنية رقم (30) لسنة 2007 وتعديلاته خصص في الفصل العاشر منه بيـان قواعـد الـسلوك الوظيفي وواجبات وأخلاقيات الوظيفة العامة،وبين في الفصل السادس العاشر الإجراءات والعقوبات التأديبية التي توقع بحق الموظف الذي يخالف واجبات وظيفته ومقتضياتها. لذا فقد اكتفى المـشرع الأردني في هذا المجال بأن نص على بعض الواجبات التي يتعين على الموظف القيام بهـا، كمـا أورد بعض المحظورات التي يتعين عليه أن يمتنع عن إتيانها، فإذا ما قصر في أداء واجب عليه أو ارتكب فعلاً محظوراً عليه إتيانه، فإنه يقع تحت طائلة المسؤولية التأديبية، ويستخلص من تلك المواد بأن المشرع الأردني لم يعمل على حصر واجبات الموظف والتزاماته، بل أورد بعضها على سـبيل المثال لا الحصر، وذلك لأن بعضاً من هذه الواجبات والالتزامات قد جاء ضمن عبارات عامـة لا يمكن ضبط الأفعال التي تقع تحت نطاقها.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للجريمة التأديبية:

نظراً لعدم قيام التشريعات التأديبية بتحديد مفهوم الجريمة التأديبية بموجـب نـص قـانوني واضـح ومحدد، فقد ترك هذا الفراغ المجال لفقهاء القانون الإداري والاجتهاد القضائي الإداري للتصدي لهذا

الأمر وإيجاد تعريف لهذه الجريمة، إلا أن الفقهاء وبغية الوصول إلى ذلك تعددت آراؤهم وانقسموا إلى فريقين :

الفريق الأول: عرف الجريمة التأديبية بأنها "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"[1]. أو هي "إخلال الموظف بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً، ولا يقصد بواجبات الوظيفة الواجبات المنصوص عليها في التشريعات المختلفة إدارية أو غير إدارية فقط، بل يقصد بها أيضاً الواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واضطراد العمل في المرافق العامة ولو لم ينص عليها" [2].

الفريق الثاني: يعيب هذا الفريق على أصحاب الرأي الأول بأنهم أهملوا في تعريفهم ركناً أساسياً من أركان الجريمة التأديبية ألا وهو الركن المعنوي الذي يوجب أن يكون الفعل صادراً عن إرادة الموظف، وأن كل محاولة لتعريف الجريمة التأديبية تهمل فيها الإشارة إلى هذا الركن إنما هي عودة إلى نظام المسؤولية المادية التي تقوم فيها مسؤولية الفاعل بمجرد وقوع الفعل منه، وهذا ما ترفضه العدالة ولا يقره القانون وذلك لأنه يؤدي إلى مساواة حسن النية من الموظفين بسيء النية، ولا شك أن ذلك يقود إلى التطبيق العشوائي للمساءلة التأديبية مما يترك أثراً سلبياً على العمل في المرفق العام، كما يعيبون عليهم إهمالهم لركن الصفة (صفة الموظف العام) في الجريمة التأديبية[3].

وبناء عليه فقد عرفوا الجريمة التأديبية بأنها " فعل أو امتناع إرادي يخالف واجبات الوظيفة أو مقتضياتها،ويصدر ممن تتوفر فيه صفة الموظف العام" [4]. ويستخلص من هذه التعاريف أنها متفقةً على أن كل فعل صادر عن موظف عام أو كل امتناع يؤدي إلى الإخلال بواجبات وظيفته يعد جريمة تأديبية توفر أسسس المسؤولية التأديبية.

---

1. د.الطماوي، سليمان ،(1979)،القضاء الإداري - الكتاب الثالث- قضاء التأديب ،ص50 ،دار الفكر العربي، القاهرة.
2. د.الماط، محمد جودت ،المسؤولية التأديبية للموظف العام،مرجع سابق، ص180.
3. د.العتوم ، منصور ،(1984)، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنه – رسالة دكتوراه ، جامعة دمشق الطبعة الأولى ،ص80، مطبعة الشرق ، عمان .
4. د. العتوم، منصور إبراهيم ، مرجع سابق،ص 81.

الفرع الثالث: التعريف القضائي:

حرص القضاء الإداري على تعريف هذه الجريمة وتحديد مطالبها في العديد من أحكامه وسنبين فيما يلي موقف القضاء المقارن في كل من فرنسا ومصر وموقف القضاء الأردني المتمثل بمحكمة العدل العليا.

1. القضاء الفرنسي: لم يعرف القضاء الفرنسي الجريمة التأديبية وإنما اكتفى ببيان لبعض الأفعال التي اعتبرها جريمة تأديبية تستوجب إيقاع العقاب بحق مرتكبها . من هذه القضايا ما قرره مجلس الدولة الفرنسي في قضية kawalewski بقوله "ان اشتراك الموظف في مظاهرة غير مرخص فيها من قبل السلطة المختصة رغم تحذير وتنبيه الوزير المختص،يعتبر جرما تأديبيا يعاقب عليه ". كما اعتبر مجلس الدولة إقامة أستاذ علاقة غير مشروعة مع إحدى تلميذاته جرماً تأديبياً يستلزم الجزاء"[1].

2. القضاء المصري: كان القضاء الإداري المصري رائداً في هذا المجال حيث ذكرت المحكمة الإدارية العليا المصرية في قرار لها أن الجريمة التأديبية هي : " إخلال الموظف بواجباته الوظيفية إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يتصرف في تأديتها بما تتطلبه من دقة وحيطة وأمانة إنما يرتكب ذنباً إدارياً يستوجب التأديب " [2].

وفي حكم أحدث وسعت المحكمة الإدارية نطاق الجريمة التأديبية عندما ذكرت في فحوى قرار لها أن الجريمة التأديبية :" ليست فقط إخلال الموظف بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل تنهض كذلك المخالفة التأديبية كلما سلك الموظف سلوكاً معيناً ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة، ولا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وبعد

---

[1] . د.حمود، زهوة عبدالوهاب، التأديب في الوظيفة العامة،مرجع سابق ،ص42.

[2] . مجموعة الأحكام المحكمة الإدارية العليا – قضية رقم 1723 تاريخ 1958/1/25 ، السنة الأولى ، ص 635 ، نقلاً عن الدكتور منصور العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ،مرجع سابق.

عن مواطن الريب والدنايا، وإنه لا يجوز لمن يملك قانوناً سلطة التأديب أن يرى في أي عمل إيجابي أو سلبي يقع من الموظف عند ممارسته أعمال وظيفته ذنباً إدارياً يتنافى مع واجبات الوظيفة" [1].

3. القضاء الأردني: محكمة العدل الأردنية على الرغم من عدم تعرضها لتعريف الجريمة التأديبية بشكل مباشر، إلا أنها في معرض تدليلها على استقلال المخالفة التأديبية عن التهمة الجزائية قالت بأحد أحكامها : " إن المخالفة المسلكية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته أو المساس بكرامتها التي تستوجب الجزاء التأديبي وهي مستقلة عن الجريمة الجزائية " [2]، وفي حكم آخر لها قالت :" إن المخالفة التأديبية، هي تهمة قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجزائية، قوامها مخالفة الشخص لواجبات وظيفته أو مهنته ومقتضياتها وكرامتها، بينما التهمة الجزائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما تنهى عنه القوانين الجزائية، أو تأمر به، ويبقى هذا الاستقلال قائماً حتى لو كان ثمة ارتباط بين التهمتين التأديبية، والجزائية "[3].

وبعد استعراض العديد من التعاريف لمفهوم الجريمة التأديبية في الفقه والقضاء فإن الباحث يعرف الجريمة التأديبية بأنها :" كل فعل صادر عن موظف سلباً أو إيجاباً وكان متصلاً بالوظيفة العامة أم غير متصل، من شأنه المساس بكرامة وشرف وأخلاقيات الوظيفة التي يشغلها أو مخلاً بمتطلباتها ".

ونأمل أن يلقى هذا التعريف الرضا أو القبول حيث حاولنا تلافي الانتقادات والسلبيات التي وجهت للتعريفات السابقة لأنه يشتمل في ثناياه أركان الجريمة التأديبية.

والحقيقة رغم كل الأفكار والآراء المطروحة، نجد أن الجريمة التأديبية هي جريمة قائمة بذاتها ومستقلة عن غيرها من الجرائم الجنائية، فلها معالم تميزها، وأركان خاصة بها لا تقوم إلا بتوفرها وتتجسد في الواقعة المادية التي يستند عليها القرار التأديبي، ومن ثم فهي سبب قيام المسؤولية التأديبية للموظف.

---

[1]. المحكمة الإدارية العليا المصرية رقم(244) تاريخ 28 / 4 / 1973 السنة الخامسة عشر، ص 840.
[2]. عدل عليا رقم 170 / 75 ، مجلة المحامون لسنة 1976 ، ص (841) .
[3]. قضية رقم 71/62،نقلاً عن الدكتور منصور إبراهيم العتوم،مرجع لسابق .

المطلب الثاني

أركان الجريمة التأديبية

بعد تعريف الجريمة التأديبية لا بد من توضيح أركانها في المطلب التالي، وهل هي ذات الأركان التي تقوم عليها الجريمة الجنائية أم لا ؟

رأينا فيما سبق أن الجريمة الجنائية تقوم على ثلاثة أركان هي الركن الشرعي وهـي الـصفة غيـر المشروعة للسلوك بخضوعه لنص التجريم، وعدم خضوعه لسبب من أسباب الإباحة، والركن المادي وهو المظهر الخارجي للسلوك، والركن المعنوي وهو اقتران السلوك بالإرادة.

أما الجريمة التأديبية فقد اختلفت الآراء حول الأركان المكونة لهذه الجريمة، فذهب بعض الفقهاء إلى أنها تقوم على ركنين مادي ومعنوي [1]، إلا أن هذا الرأي قد أعيب عليه إغفـال الـركن الـشرعي وركن الصفة (صفة الموظف العام)، وبعض الفقهاء اعتبر أن الجريمة التأديبية تقوم على عنـصرين هما الموظف والخطأ أو الذنب الإداري، وقد أعيب على هذا الرأي أنه اعتبر الموظف عنـصراً فـي الجريمة، وأنه وسع في العنصر الثاني بحيث يشمل عناصر أخرى كما أغفل أيضاً ركن الصفة [2].

وذهب رأي ثالث إلى أن الجريمة التأديبية تقوم على ثلاثة أركان أو عناصر هـي الـركن المـادي والركن المعنوي وركن الصفة [3]، ويؤخذ على هذا الرأي إغفاله للركن الشرعي.

والرأي الراجح أن الجريمة التأديبية تشتمل على الأركان نفسها التي تشتملها الجريمة الجنائية، وهـي الركن الشرعي والركن المادي والركن المعنوي لكن يضاف إليها ركن آخر هو ركن الصفة (صـفة الموظف العام) وسنتحدث عنها تفصيلاً فيما يلي.

---

[1] . . د . الطماوي ،سليمان ، القضاء الإداري ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ص 255 وما بعدها .

[2]. د. العتوم ، منصور ،المسؤولية التأديبية للموظف العام ،مرجع سابق،ص87.

[3] . د. حسن ،عبدالفتاح ، (1964)،التأديب في الوظيفة العامة،ص50، دار النهضة العربية،القاهرة

الفرع الاول: الركن الشرعي:

إن الاتجاه السائد في مجال الأنظمة التأديبية المختلفة عدم حصر وتحديد جرائم التأديب في نصوص القوانين ، وبالتالي فهي لا تخضع لمبدأ لا جريمة إلا بنص (مبدأ الشرعية) المعمول به في القانون الجنائي الذي سبق ذكره ، وتحديد ما يعد جريمة تأديبية من عدمه ، حيث تتمتع سلطات التأديب بسلطات شبه تشريعية في تكييف وتحديد ما يعد جريمة تأديبية من عدمه،وذلك تحت رقابة القضاء وبيان عدم الانحراف والتعسف وسوء استعمال السلطة[1].

أما القانون المقارن فقد اتجه إلى عدم حصر الجرائم التأديبية، وأعطى سلطات التأديب سلطة تقديرية لتحديد الأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف والتي لم يرد فيها نص قانوني، وبناء عليه ُيكتفى أن يقوم الموظف بارتكاب مخالفة لواجبات الوظيفة ومقتضياتها حتى يتم معاقبته على الفعل المرتكب سواء نُص على ذلك أم لا [2].

أما في مجال توقيع العقوبة التأديبية على مرتكب المخالفة التأديبية وخلافاً لما هو عليه الحال في قانون العقوبات، فإنه لا يوجد ارتباط كامل بين كل خطأ تأديبي وما يناسبه من جزاء، فالقانون التأديبي كقاعدة عامة يحدد قائمة الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف المخطئ، ويترك أمر اختيار العقوبة الملائمة للسلطة التأديبية المختصة من بين قائمة العقوبات المقررة التي أوردها المشرع على سبيل الحصر، إلا أن سلطة الإدارة في اختيار العقوبة الملائمة تختفي في الحالة التي يحدد فيها المشرع عقوبة بذاتها لجريمة تأديبية معينة، ولا تستطيع سلطة التأديب أن تستبدل عقوبة بأخرى مهما كان الدافع، ولو كان ما توقعه على الموظف أخف من العقوبة المقررة، وحتى لو تم ذلك برضاء الموظف، لأن مركز الموظف مستمد من القانون مباشرة، ولا يجوز الاتفاق على عكسه[3].

وطبقاً لمبدأ المشروعية فإنه يجب على السلطة التأديبية أن تلتزم بالقيود الشكلية والموضوعية للجزاء.

---

[1]. د. إبراهيم ،وحيد محمود ،مرجع سابق، ص44.
[2]. د. الملط،،محمد جودت ،مرجع سابق،ص93.
[3]. د . الشريف، عزيزة ، مرجع سابق ، ص 308 .

فمن حيث الشكل، فإن بعض الجزاءات تنطوي على عدة مدلولات، إلا أن السلطة التأديبية المختـصة تبقى ملزمة قانوناً باستعمال اللفظ أو الاصطلاح الوارد في قائمة الجزاءات، ولا يجوز لها أن تستخدم لفظاً أو مصطلحاً مرادفاً ينطوي على المضمون، والأثر نفسه للعقوبة، فإذا أرادت إنـذار الموظـف المخطئ فلا يجوز استعمال اصطلاح الإخطار أو التنبيه، وإذا كانت هذه الاصطلاحات غيـر واردة في قائمة الجزاءات رغم أن اصطلاح الإنذار يحتمل جميع هذه المدلولات إلا أنه يعد خروجاً غيـر شرعي عن المقصود بهذا اللفظ أو الاصطلاح المنصوص عليه قانونا.

أما من الناحية الموضوعية، فالجزاء التأديبي كقاعدة عامة لا يمس سوى الحياة الوظيفيـة للموظـف فقط، وبالتالي لا يجوز أن يتعدى ذلك ليتناول الموظف في حريته (كالحبس)، أو في مالـه، كمـا لا يجوز المساس بكرامته، كتوجيه الإهانات المادية أو اللفظية له[1].

وقد عين المشرع سلطة تأديبية مختصة لفرض الجزاء على الموظف المخالف، ولا تملـك تفـويض اختصاصها إلا ضمن القانون الذي ينظم ذلك. إلا أنه يؤخذ على السلطة التأديبية – في إطار الشرعية – منحها اختصاصاً شبه تشريعي فيما يتعلق بتحديد ما يعد وما لا يعد من المخالفات التأديبية، مما دفع البعض إلى القول بأن فكرة الخطأ التأديبي لا تزال غامضة، ولم تصل إلى الوضوح والتحديد اللـذين عليهما الجزاء الجنائي.

كما يؤخذ على السلطة التأديبية تمتعها بسلطة تقديرية في اختيار الجزاء الملائم من جهة وقدرتها على استخدام ما لديها من إجراءات تنظيمية في أغراض عقابية من جهة أخرى، والحقيقة أن دعوى تجاوز السلطة التأديبية تخفف كثيراً من انحراف جهة التأديب. ويقتضي بأن تلتزم بكافة المبادئ التي تترتب على مبدأ سيادة القانون ومبادئ العدالة. ويتطلب ذلك مراعاة مبادئ شخصية الجزاء، وعدم القيـاس عليه أو الازدواج فيه، ومراعاة مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي، والملاءمـة بينـه وبـين الخطـأ

[1] د. العتوم، منصور ، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق ،ص140.

المرتكب، وعدم توقيع الجزاءات المقنعة، كفرض الجزاء لضغائن شخصية بعيداً عن تحقيق أغراض الصالح العام، وسنتكلم عن هذه المبادئ تفصيلاً في الفصل الثاني عندما سنبحث في العقوبة التأديبية.

بالرغم من تمتع السلطة التأديبية بسلطة تقديرية واسعة في تحديد ما يعـد مخالفـة، إلا أن سـلطتها التقديرية تبقى مقيدة، فلا تملك أن تعاقب عن أي فعل لأي سبب كان، وإنما يجب أن ينطـوي علـى خطأ ما وفقاً لقاعدة عامة سواء كان مصدرها قانوناً أو لائحة أو قراراً تنظيميـاً أو تطبيـق قواعـد العرف والتقاليد المستقرة،ويتحدد الخطأ وفقاً للضوابط الآتية:

1- أن لا يكون الفعل المكون للمخالفة ممارسة لحق مشروع.

2- أن يتحدد الخطأ بمقياس موضوعي للسلوك المألوف من الشخص العادي مع استبعاد الظروف الشخصية والداخلية بمرتكب المخالفة، والأخذ بعين الاعتبار الظروف الخارجية كالزمـان والمكـان وظروف العمل والطائفة التي ينتمي إليها المخالف، ودرجته في السلم الإداري.

3- أن يتحدد الخطأ على أساس أوضاع الوظيفة العامة والالتزامات المترتبة عليها.

4- الأخذ بالاعتبار في تحديد الخطأ درجة تأثير الظروف العادية والاستثنائية على وقوعه.

5- أن يكون الخطأ قد ارتكب دون عذر شرعي.

وأخيراً فقد تبين لنا مما سبق أن الجريمة التأديبية لا تخضع لقاعدة " لا جريمة إلا بنص " وإنما يجوز لمن يملك قانوناً سلطة التأديب أن يرى في عمل إيجابي أو سلبي يقع مـن الموظـف لديـه خـلال ممارسته أعمال وظيفته ذنباً مسلكياً، إذا كان ذلك لا يتفق مع واجبات الوظيفة، وبالتالي فـلا يمكـن حصر الذنوب المسلكية مقدماً، ويمكن تشبيه الجريمة المسلكية بجرائم التعزير في الشريعة الإسلامية، وهي جرائم غير محددة في النصوص، وليس لها عقوبات مقدرة سلفاً[1]، بخلاف جرائم الحدود التـي فيها اعتداء على حق من حقوق الله، وكذلك عن جرائم القصاص التي يعتدى فيها على حق العباد[2].

---

[1]. د . طلبة،عبدالله ، (1991)، مبادئ القانون الإداري ،ص 86 ، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ، دمشق.

[2]. د .الحلو، ماجد راغب ،(1994)،القانون الإداري، ص16، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.

وبكل الأحوال فإن الباحث ليس من أنصار الرأي القائل ببقاء الحرية الواسعة غير المقيـدة للـسلطة الإدارية في تحديد الجرم أو أفعال الجرم وبفرض ما ترى من عقوبات مسلكية بحق الموظف، لأنه لا يخفى على المهتمين في تنمية الدول النامية وما يسودها من أعراف وتقاليـد اجتماعيـة مـن إدراك وتبصر لما قد تقع به السلطة التأديبية من مظلمات تجاه الموظفين نتيجة لهذه الحرية والسلطات غيـر المقيدة وأهمها:

1 – التجريم الكيفي لأفعال الموظفين، واحتمالية إيقاع عقوبات أكبر في حقيقتها من الفعل أو الجـرم المرتكب – لو افترضنا جدلاً حدوثه – ونأخذ مثالاً على ذلك قرار صادر عن محكمة العدل العليـا أعطى من خلاله سلطة تقديرية مطلقة لمجلس الوزراء في الإحالة على التقاعد حيث نص علـى أن " سلطة مجلس الوزراء في إحالة أي موظف أكمل مدة عشرين سنة والموظفة التي أكملت خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد هي سلطة تقديرية مطلقة، ولا تملك محكمة العدل العليا حق التعقيب علـى الأدلة، فيجب أن لا يشوب العقوبة الغلو فإن شابها فيخرج تقدير العقوبة من نطاق المـشروعية إلـى نطاق عدم المشروعية"[1].

2– المحاباة التي يمكن أن تمارسها هذه السلطة تجاه بعض الموظفين ابتغاء تحقيق مصالح مختلفة لا يمكن حصرها في أحيان كثيرة، نورد عليها مثالاً في قرار صدر لمحكمة العدل العليا بهذا الخصوص جاء فيه :" بأن قرار مجلس الوزراء بإعفاء أمين عام وزارة التخطيط من وظيفته سنداً لتنسيب وزيرة التخطيط التي أخفت حقيقة خلافها مع المستدعي يزعزع قرينة السلامة المفترضة في القرار المطعون فيه ويوجب إلغاءه "[2].

---

[1]. عدل عليا أردنية رقم 43 / 2000، صفحه 84 مجلة نقابة المحامين، الأعداد (1،2،3) لسنة 2001.
[2]. عدل عليا أردنية قرار رقم 99/612 ص90، مجلة نقابة المحامين الأعداد (1،2،3) لسنة 2001.

الفرع الثاني: الركن المادي:

يعد الركن المادي للجريمة التأديبية هو المظهر الخارجي المكون لها، ويتمثل في الفعل أو الامتناع أي السلوك الإيجابي أو السلوك السلبي الذي يرتكبه الموظف إخلالاً بواجبات وظيفته، والنتيجة الجرمية المترتبة على ارتكاب السلوك المجرم، وسنتحدث عنها تفصيلاً فيما يلي:

أولاً. السلوك الإجرامي الذي يرتكبه الموظف العام:

الركن المادي في الجريمة التأديبية يتكون من السلوك وهو كل فعل أو امتناع عن فعل يقوم به الموظف العام، وينجم عنه عرقلة سير العمل في المرفق العام، وبالتالي تتعطل مصالح المستفيدين من خدماته، ويختلف السلوك المكون للجريمة التأديبية عن السلوك المكون للجريمة الجنائية 1، وهو ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي المصري في العديد من أحكامه حيث أشارت إليه المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكم لها صادر بهذا الخصوص بقولها:" إن الجريمة التأديبية قوامها مخالفة الموظف لواجبات الوظيفة ومقتضياتها أو كرامة الوظيفة واعتبارها، بينما الجريمة الجنائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما ينهى عنه قانون العقوبات والقوانين الجنائية أو تأمر به،فالاستقلال حتماً قائم ولو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين"[2].

كذلك أكدت محكمة العدل الأردنية على الاختلاف والاستقلال بين الجريمتين في بعض أحكامها بقولها:" " إن المخالفة المسلكية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته أو المساس بكرامتها والتي تستوجب الجزاء التأديبي وهي مستقلة عن الجريمة الجزائية " [3]. وفي حكم آخر لها قالت :" إن المخالفة التأديبية، هي تهمة قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجزائية، قوامها مخالفة الشخص لواجبات وظيفته أو مهنته ومقتضياتها وكرامتها، بينما التهمة الجزائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما

---

[1]. عصفور ،محمد ،(1963)،جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي،ص149،دار الجيل ،القاهرة.
[2]. المحكمة الإدارية العليا المصرية،جلسة 22 /5/ 1965،مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا،ص1433.
[3]. عدل عليا رقم 170 / 75 ، مجلة المحامون لسنة 1976 ، ص 841 .

تنهى عنه القوانين الجزائية، أو تأمر به، ويبقى هذا الاستقلال قائماً حتى لو كان ثمـة ارتبـاط بـين التهمتين التأديبية، والجزائية "[1].

أما فقهاء القانون الإداري فقد أجمعوا أيضاً على استقلال الجريمة التأديبية عـن الجريمـة الجنائيـة واختلاف أركان كل منهما بالرغم من وجود ثمة ارتباط بينهما[2].

إذاً فإن الركن المادي للجريمة التأديبية يتمثل عادة، بصورة الفعل المتمثل في السلوك الخاطئ، سواء السلوك الايجابي كقيام الموظف بالاعتداء على رؤسائه، أو الامتناع أو السلوك السلبي كالامتناع عـن أداء الواجب، ويجب أن يتمثل الركن المادي للجريمة التأديبية في تصرف محدد ثبت ارتكابـه، أمـا الأوصاف العامة كسوء السيرة والسلوك، ورداءة السمعة، فلا تصلح ركناً مادياً للجريمـة التأديبيـة. وكذلك فإن الشروع في ارتكاب جريمة تأديبية يعد جريمة يعاقب عليها الموظف، وفعـل الـشروع يعني البدء في تنفيذ فعل بقصد ارتكاب جريمة ولم يحدث أثره أو نتيجته لـسبب خـارج عـن إرادة الفاعل، أي لا دخل لإرادة الفاعل فيه. أما الأعمال التحضيرية التي تتمثل في إعـداد وسـائل تنفيـذ الجريمة الأصل فيها أن لا عقاب عليها، ولكنها قد تعتبر في حد ذاتها جريمة تأديبية مـستقلة. وأمـا مجرد تفكير الموظف العام في ارتكاب جريمة تأديبية فلا عقاب عليه، ما دام لم يخـرج مـن خبايـا النفس إلى حيز الوجود[3].

وأما السلوك الأجنبي عن الوظيفة الذي لا تأثير له عليها فلا يعد خطأً تأديبياً يقوم به الركن المـادي، كعدم طاعة الرئيس في أمر خارج عن الوظيفة، وإنما يسأل الموظف عن السلوك الشخصي لأفـراد أسرته، وبذلك قُضي : "بأن رضاء الزوج عن الأعمال التي ارتكبتها زوجته في المنزل ومشاركته في

---

1. عدل عليا رقم 71/62،نقلاً عن الدكتور منصور إبراهيم العتوم،المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق،ص143.

2. د.حسن،عبدالفتاح ،التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق،ص133.

3. د. الحلو،ماجد راغب ، القانون الإداري، مرجع سابق، ص345.

ثمارها الآثمة، مما يترتب عليه أن يعيش في مستوى من المعيشة لا يتناسب مع دخله المشروع، ويعتبر انحرافاً سيئاً على الوظيفة العامة، ومن ثم يقوم قرار فصله على سببه المبرر له"[1].

والمظاهر المادية للجريمة التأديبية لا يمكن حصرها في نصوص قانونية، وتأتي على سبيل المثال لا الحصر وتبدو جلية في القواعد العامة، والعبرة هنا في الأفعال التي تعرقل سير النشاط العادي للمرافق والمؤسسات العامة، التي لا تؤثر سلباً على وظيفة الدولة، ومهما كان وصف الفعل المرتكب فإن السلطة التأديبية هي التي تحدد وتكيف الفعل أو السلوك فيما إذا كان خطأ أم لا.

ثانياً. النتيجة الجرمية للفعل:

تتمثل النتيجة الجرمية للفعل في الجريمة التأديبية في الاعتداء على متطلبات الوظيفة العامة أو مقتضياتها. إلا أن لهذه النتيجة مدلولين:الأول مادي أي ظهور أو ملاحظة التغير في محيط العمل كأثر للفعل، والثاني قانوني وهو مخالفة النص القانوني الناظم لمتطلبات الوظيفة، وهذا يفترض تكييفاً قانونياً يعبر عن المخالفة أو فعل الاعتداء من خلال القانون التأديبي لتحديد مضمون متطلبات الوظيفة أو مقتضياتها.

وعلى الرغم من اتحاد النتيجة(الركن المادي) بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، إلا أنها لا تبدو واضحة في الجريمة التأديبية بنفس درجة الوضوح والتحديد التي عليها في الجريمة الجنائية في قانون العقوبات، ويعود ذلك إلى عدم تحديد الأفعال المجرمة في مجال التأديب، بينما هي محددة في القانون الجنائي، فمثلاً تجد أن الجرائم المادية التي يتطلب ركنها المادي تحقيق نتيجة معينة، كجريمة القتل تتطلب نتيجة الوفاة، والجرائم الشكلية التي يكتمل شكلها القانوني بمجرد وقوع السلوك الإجرامي، فحصول النتيجة فيها ليس عنصراً من عناصر ركنها المادي، كامتناع الشاهد عن الإدلاء بشهادته، وهروب المسجون[2].

---

[1]. د.إبراهيم، وحيد محمود، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، مرجع سابق، ص650، من قرارات الإدارة العليا في الطعن 387 س.ق جلسة 1963/12/21.

[2]. د. جوخدار،حسن ،(1981)،أصول المحاكمات الجزائية، الجزء الأول ص126 ، مطبعة الإنشاء، دمشق.

الفرع الثالث: الركن المعنوي:

يمكن تعريف الركن المعنوي للجريمة التأديبية بأنه الإرادة الآثمة أو غير المشروعة للموظف في اقتراف الفعل أو الامتناع المكون للركن المادي للجريمة .

ويشترط توافر الركن المعنوي إضافة للركن المادي وذلك لقيام الجريمة التأديبية، فإذا تخلف أحدهما فلا وجود للجريمة، ولا بد لكي يسأل الموظف أن يكون عالماً عند ارتكابه للفعل المجرم بحقيقة ما يفعله، وبأنه بارتكابه لهذا الفعل إنما يرتكب جرماً تأديبياً، وأنه يقدم على ارتكاب الفعل بإرادة حرة، أما إذا انعدمت إرادة الموظف أثناء ارتكابه للركن المادي للجريمة التأديبية بسبب قوة قاهرة كحالة الحرب أو المرض، أو إكراه مادي أو معنوي، أو أمر مكتوب من الرئيس الإداري رغم تنبيه الموظف لهذا الرئيس كتابة على المخالفة، فهنا لا نكون أمام جريمة مسلكية يعاقب عليها الموظف، نظراً لفقدان إرادته للفعل بسبب القوة القاهرة، أو بسبب الإكراه، حيث إن إرادة الموظف هي التي يتشكل منها الركن المعنوي للجريمة التأديبية[1].

وإذا كان تأثير الظروف في إرادة مرتكب الخطأ التأديبي طفيفاً دون أن يؤدي إلى انعدامها، فإن ذلك لا يؤدي إلى انتفاء المسؤولية التأديبية عن الموظف، كحالة زيادة عبء العمل على طاقة الموظف العادي قد تؤدي إلى التخفيف من حجم أو حدة العقوبة التي يتعرض لها[2].

ويرى بعض الفقهاء عدم وجود الركن المعنوي في الجريمة التأديبية، وذلك لأن الإرادة الآثمة للموظف الذي يراد تأديبه تعني ارتكابه للفعل أو امتناعه دون عذر شرعي، سواء كان يدرك أنه يرتكب فعلاً خاطئاً أو لا يدرك، أو كانت نيته حسنة أو غير حسنه.

ويؤخذ بالمعيار الموضوعي لقياس درجة الخطأ التأديبي الذي يقوم على أساس سلوك الشخص العادي، فالخطأ يمثل الانحراف عن سلوك الرجل العادي مع إدراك هذا الانحراف،ولا يؤخذ بالمعيار

---

[1]. د.حلمي، محمود ، (1970)، نظام العاملين بالجهاز الإداري والقطاع العام ، ص280،القاهرة.
[2]. د. الحلو،ماجد راغب ،مرجع سابق، ص 345 وما بعدها .

الشخصي أو الذاتي الذي يتركز على سلوك الشخص المتهم،ولا يشترط في الخطأ أن يكـون جـسيماً حتى ولو تعلق الأمر بأعمال فنية دقيقة، بـل يكفـي أن يكـون الخطـأ يـسيراً خاصـة بالنـسبة للمتخصصين،وعليه فإن سلوك الشخص العادي الذي يراعى عند قياس الخطأ هو سلوك شخصي من نفس فئة التخصص لمرتكب الخطأ سواء كان متخصصاً أم غير متخصص[1].

والباحث يؤيد هذا الرأي وذلك لأن اشتراط قيام الركن المعنوي بشكل منفرد عن العمل الذي يقوم بـه الموظف العام يؤدي إلى عدم التركيز وعدم تحقيق العدالة للأسباب الآتية :

1. إذا كان ارتكاب الموظف للجريمة التأديبية ناجم عن تقصيره بمعرفة الأصول واللوائح والتعليمات الوظيفية ، ففي حال تقصي إرادة الموظف في إحداث الضرر نتيجة عدم معرفته بذلك، لا نتمكن من إثبات النية أو الإرادة للموظف في إحداث الضرر وبالتالي عدم توقيع الجزاء أو العقاب التأديبي عليه، ونكون بذلك قد شجعنا على التقصير والإهمال وإحداث الضرر بالوظيفة العامة التي يقوم بها.

2. في حالة عدم ضرورة قيام الركن المعنوي في الجريمة التأديبية، فإن كثيراً من الأفعال المؤذية قد ترتكب وتحدث الضرر دونما حاجة لوجود النية السيئة المسبقة، وبذلك فمن الأفـضل للمـساءلة أن يكتفي بوجود الركن المادي دون تقصي وجود الركن المعنوي، ومجرد قيام الركن المـادي للجريمـة تتحقق المساءلة عن الفعل الذي اقترفه الموظف، ذلك مما يضطر معه الموظف إلى التدرب والتعرف على أصول وظيفته ، وتقصي طرق أداء الوظيفة والسعي لإدراك اللوائح والقوانين، ونحن نؤيد هـذا الرأي الذي من خلاله يتم ردع ممن تسول له نفسه من الموظفين الإقدام على ارتكاب الركن المـادي للجريمة وباستطاعته إخفاء الركن المعنوي لها حتى ينجو من العقاب.

لكي يسأل الموظف تأديبياً لا بد إذن من أن يصدر الفعل المادي الإيجابي أو السلبي عن إرادة آثمـة، فإذا تعمد الموظف ارتكاب الفعل تمثل الركن المعنوي في القصد، أي إن إرادة الموظف اتجهت إلـى تحقيق النتيجة، أما إذا انصرفت إرادته إلى ممارسة النشاط دون قصد لإحداث النتيجة تمثـل الـركن

[1]. حلمي،محمود،نظام العاملين بالجهاز الإداري والقطاع العام، مرجع سابق، ص281.

المعنوي عندها في الخطأ غير المقصود، فإرادة الفعل المادي عنصر لازم في تحقق الركن المعنـوي للجريمة التأديبية سواء كانت مقصودة أم غير مقصودة[1]، ويكشف الركن المعنوي عن اتجـاه الإرادة إلى ماديات غير مشروعة للجريمة التأديبية، وإن ارتكاب الموظف للفعل المنهـي عنـه بـالنص أو مخالفة متطلبات الوظيفة يعني توجيه إرادته إلى مخالفة النص أو الأمر المنهي عنه، فتقوم العلاقة بين الفعل المرتكب وإرادة الموظف موضوع المساءلة [2].أما في حال انتفاء العلاقة المذكورة، فلا مجـال للمساءلة.

وقد يتوسع البعض في فكرة الخطأ التأديبي عن طريق ممارسة السلطة الرئاسية لسلطتها التقديريـة، وتأثيم بعض الأفعال دون وجود نص صريح يقضي بذلك، وهذا ما يفسر إمكانية مـساءلة الموظـف تأديبياً عن أفعال يقتضيها المنطق والقانون بعدم جواز العقاب عليها، كالتصرفات الشخصية التـي لا علاقة لها بواجبات الوظيفة، وبالرغم من ذلك قد يحاسب عليها بالقدر الذي تعود فيه علـى المجتمـع الوظيفي من ضرر أو تمس فيه كرامته أو اعتباره [3] .

الفرع الرابع: ركن الصفة:(صفة الموظف العام)

ركن الصفة أو الركن الشخصي هو الركن الرابع الذي لا يمكن قيام الجريمة التأديبية من دونه، وهو شرط لازم في الجرائم التأديبية دون سواها في الجرائم جنائية كانت أو مدنية، فلا بـد أن يقـع الفعل المكون للجريمة من أحد الموظفين المرتبطين مع الإدارة برابطة وظيفية، لكن من هو الشخص الذي ينطبق عليه وصف الموظف العام؟ وهل يكفي أن يكون الشخص في خدمة الإدارة ليعد موظفـاً عمومياً، أم هل يجب أن يكون بخدمة الإدارة بصفتها سلطة، أم يجب فقط أن يكون في خدمة المرفق العام حتى يطبق عليه قواعد القانون الإداري؟ للإجابة على هذه التساؤلات سنتطرق فيما يلـي إلـى تعريف الموظف العام في التشريع والفقه والقضاء المقارن وفي الأردن.

[1]. د. الملط، محمد جودت ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مرجع سابق، ص 81.
[2] . د. حسني،محمود نجيب ، شرح قانون العقوبات، مرجع سابق، ص519.

[3] . د.العتوم، منصور إبراهيم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ،مرجع سابق ص 94.

أولاً. التعريف التشريعي:

لم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم شامل يحدد المقصود بالموظف العام، ويرجع ذلك إلى اختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى، وإلى صفة التحديد المضطرد للقانون الإداري وتطوره المستمر التي تجعل من المستحيل التسليم بتعريف محدد للموظف العمومي لفترة طويلة من الزمن، واكتفت أغلب التشريعات بتحديد معنى الموظف العام في مجال تطبيقها، تاركة تلك المهمة في إيجاد التعريف للفقه والقضاء، مستفيداً من النتيجة التي توصل إليها الفقه والقضاء في تعريف الموظف العام .

المشرع الفرنسي: أورد في القانون الصادر في 26 /1/ 1984 تعريفاً متعلقاً بالوظيفة العمومية للدولة حيث عد في المادة الأولى بأنه يتعلق بكل موظفي الإدارة والوحدات الإقليمية، وهم حسب نص المادة الثانية "كل الموظفين المعينين في وظيفة دائمة والعاملين كل الوقت، والشاغلين لرتبة في السلم الإداري بالإدارات المركزية للدولة، والمصالح الخارجية المستقلة والمنشات العامة للدولة،باستثناء القضاة والعسكريين أو العاملين في إدارات المصالح والمؤسسات العامة للدولة ذات الطابع الصناعي أو التجاري" كما جاء في المادة الثالثة [1]. ولا يعد هذا النص تعريفاً للموظف العام، وإنما هو بيان للموظف الذي تنطبق عليه أحكام هذا القانون.

المشرع المصري: لم يورد أيضاً تعريفاً جامعاً شاملاً للموظف العام حيث اكتفى بالنص في المادة رقم (1) من القانون رقم (47) لعام 1978 على أنه" يعد عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة".

المشرع الأردني: عرف في المادة (2) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007 الموظف العام بأنه هو " الشخص المعين بقرار من المرجع المختص، في وظيفة مدرجة في جدول

[1] . د. الشيخلي،عبدالقادر،النظام القانوني للجزاء التأديبي،مرجع سابق،ص138.

تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً ".

نظراً لعدم كفاية التعريفات التي أوردتها التشريعات، فقد تولى الفقه والقضاء محاولة صياغة تعريـف للموظف العام وذلك على النحو الآتي:

ثانياً. التعريف الفقهي للموظف العام :

أورد فقهاء القانون الإداري في فرنسا تعريفات مختلفة ومتعددة للموظف العام ،فأورد بعضهم ومنهم الفقيه أوندري هوريو Ondry horyo والفقيه لويس رولوندو Loes Rolondo تعريفـاً للموظـف العام مفاده" بأن الموظف العمومي هو كل شخص تم تعيينه من طرف السلطة المختصة من أجل عمل مستمر ، أو يتميز ببعض خصائص الاستمرارية وذلك داخل الإطارات الإدارية المنظمة مـن أجـل سير المرافق العامة" [1].

في مصر أجمع الفقه على تعريف الموظف العام بأنه"الشخص الذي يساهم في عمل دائم فـي خدمـة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص العامة"[2].

نستخلص من هذه التعاريف الفقهية أهم العناصر والشروط التي يشترط توافرها لكي يعـد الـشخص موظفاً عمومياً وهي:

1. أن يقوم موظف بعمل دائم في صورة منتظمة ومستمرة.
2. أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة إدارة مباشرة أو يدار بواسطة هيئات إدارية مستقلة كالمؤسسات العامة.
3. أن يكون قرار تعيين الموظف صحيحاً لا يشوبه أي بطلان.

---

[1] .انظر د.الشيخلي،عبدالقادر،النظام القانوني للجزاء التأديبي،مرجع سابق،ص144.
[2] . د.حافظ،محمود محمد،القضاء الإداري،ط1967/4،ص282،ط1972/5،ص3.2،دار النهضة العربية،القاهرة..

ثانياً. التعريف القضائي للموظف العام:

القضاء الفرنسي: عرف الموظف العام بأنه " كل شخص تم تكليفه بعمل مستمر ودائـم فـي خدمـة مرفق عام " [1] ، أما العاملين بالمرافق العامة الصناعية والتجارية فقد ميز بيـنهم وعـدهم القـائمون بمهام التوجيه والرئاسة والمحاسبة موظفين عموميين، والباقي مـنهم يخـضعون للقـانون الخـاص ويختص بمحاكمتهم القضاء المدني.

القضاء المـصري: كان أكثر دقة في تعريف الموظف العام حيث عرفت محكمـة القـضاء الإداري الموظف بأنه "كل شخص أنيطت به وظيفة معينة من وظائف الدولة وذلك في إحدى السلطات الثلاث ،سواء أكان مستخدماً حكومياً أم غير مستخدم، أو كان يعمل براتب معين أو بغير راتب ،شـريطة أن تكون وظيفته في نطاق شؤون الدولة وأن يكون اختصاصه عن طريق الإنابـة أو التعيـين، وذلـك بمقتضى النصوص التشريعية أو من المعينين في وظـائف حكوميـة تابعـة لإحـدى الـوزارات أو المؤسسات العامة" [2].

محكمة النقض المصرية فقد انتهت إلى تعريف الموظف العام بأنه" كل شخص عهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عمومي تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بأسلوب الاستغلال المباشر عن طريق شغله لمنصب يدخل في التنظيم الإداري لهذا المرفق. أما المحكمة الإداريـة العليـا فقـد عـدَت أن الموظف العام هو"كل شخص معين من طرف جهة قانونية مختصة وفي عمل دائـم لخدمـة مرفـق عمومي تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق الاستغلال المباشر"[3].

---

[1]. حكم لمجلس الدولة الفرنسي صادر بتاريخ 1946/12/20 (غير منشور).

[2] . حكم لمحكمة القضاء الإداري المصرية، جلسة 8 مارس 1958، مجموعة س7 (م2)،ص611 وما بعدها.

[3]. حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية،جلسة 18 /1973/4،مجموعة س27،ص187 وما بعدها. د.حامد، محمد سامي ، (1988)، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية، الطبعة الأولى ،ص219،مكتبة النهضة المصرية،القاهرة.

القضاء الأردني: محكمة العدل الأردنية تطرقت إلى تعريف للموظف العام في بعض أحكامها على النحو الآتي:

- " إن الموظف العام هو الشخص المعين بقرار من المرجع المختص بذلك في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف في خدمة مرفق عام من مرافق الدولة، سواء كان يعمل براتب شهري في وظيفة مدرجة في جدول التشكيلات أو براتب مقطوع أو مستخدماً فيها وذلك وفقاً للمادة الثانية من نظام الخدمة المدنية رقم (1) لسنة 1988 وبذلك تكون التفرقة قد زالت بين الموظف والمستخدم، فتم إخضاعها لنظام واحد دون تمييز فامتد مدلول الموظف العام إلى كافة العاملين في خدمة مرفق عام باستثناء من يعمل بأجر يومي" [1].
- " 1. الموظف العام هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره أو يشرف عليه أحد أشخاص القانون العام. 2. استقر الاجتهاد على أن القاطع لمرور الزمن هو التظلم ضد قرارات إدارية قابلة للتظلم بحكم القانون.3. القرار المنعدم هو القرار المشوب بعيب جسيم يفقده خصائص القرار الإداري، كأن يكون صادراً عن فرد عادي أو هيئة غير مختصة أصلاً بإصداره أو أن يصدر عن سلطة في أمور هي من اختصاص سلطة أخرى. 4. أناطت الفقرة التاسعة من المادة التاسعة من قانون إدارة القرى بمجلس القرية تعيين أو إقالة كتبة مجلس القرية وموظفيه ومستخدميه الآخرين" [2] .
- "1. إن الموظف العام حسب التعريف السائد في الفقه الإداري، هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وينسحب هذا التعريف على موظفي المؤسسات العامة. 2. لا يعتبر فندق عالية مؤسسة عامة لأنه لم ينشا

---

[1]. عدل عليا أردنية رقم (1997/191) منشور في عام 1998 .

[2]. عدل عليا أردنية رقم (74/ 1991) ،منشور في عام 1992.

بأداة تشريعية منحت له شخصية معنوية مستقلة تقوم على إدارة مرفق عام، ولا يعتبر موظفوه موظفين عامين "[1].

يختلف تعريف الموظف العام في مجال القانون الإداري عنه في قوانين العقوبات، حيث وسعت قوانين العقوبات من مدلول الموظف العام عند تطرقها لمعالجة بعض الجرائم المرتكبة من قبل الموظف العام والداخلة في اختصاصها مثل جرائم الرشوة، والاختلاس، واستثمار الوظيفة..... [2]، اما قانون العقوبات الأردني فقد عرف الموظف العام عند تفصيله لبعض الجرائم مثل جرائم "الرشوة، الاختلاس، الاستثمار الوظيفي، اقتراف الغش في بيع أو شراء أو إدارة أموال منقولة أو غير منقولة لحساب الدولة أو لحساب الإدارة العامة، إيقاف أو حبس شخص في غير الحالات التي ينص عليها القانون،تفتيش المساكن الخاصة دون إذن رسمي، إساءة استعمال السلطة والإخلال بالواجبات الوظيفية، استعمال السلطة لإعاقة أو تأخير تنفيذ القوانين، التهاون بلا سبب مشروع في القيام بواجبات وظيفته وتنفيذ أوامر آمره "، أو الجرائم المرتكبة ضده كجرائم مقاومة الموظفين والاعتداء عليهم[3].

لذا فإن التعريف الذي تطرق إليه قانون العقوبات قد وسع من وصف الموظف العام بحيث أدى إلى شمول بعض الأشخاص، ممن لا ينطبق عليهم وصف الموظف العام بخلاف ما ذهب إليه التعريف في القانون الإداري.

بناء على ما تقدم فإننا نخلص إلى أنه يستلزم لكي يعد الشخص موظفاً عاماً ويعاقب على ما يرتكبه من جرائم تأديبية أن تتوافر فيه الشروط الآتية:

---

1. عدل عليا أردنية رقم (1988/88) ،منشور في عام 1989.

2. نصت المادة (111) من قانون العقوبات المصري بشأن جرائم الرشوة على أنه "يعد في حكم الموظفين: المستخدمون في المصالح التابعة للحكومة أو الموضوعة تحت رقابتها. أعضاء المجالس النيابية العامة أو المحلية سواء أكانوا منتخبين أم معينين. المحكمون أو الخبراء ووكلاء الديانة والمصفون والحراس القضائيون.كل شخص مكلف بخدمة عمومية. أعضاء مجالس الإدارة ومديرو ومستخدمو المؤسسات والشركات والجمعيات والمنشات إذا كانت الدولة أو إحدى الهيئات العامة تساهم في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت ومضافة بالقانون رقم (120) لسنة 1962.

3. المادة (169) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لعام 1960، حيث عرفت الموظف العام بأنه" يعد موظفاً عاماً بالمعنى المقصود في هذا الباب كل موظف يعمل في السلك الإداري أو القضائي،وكل ضابط من ضباط السلطة المدنية آو العسكرية أو فرد من أفرادها،وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو إدارة عامة".

1. أن يتم تعيينه بقرار من المرجع المختص (السلطة المختصة).
2. أن تكون علاقته بالسلطة أو المؤسسة علاقة دائمة.
3. أن يكون العمل المكلف به يهدف إلى خدمة مرفق عام أو مصلحة عامـة، وأن يـدار هـذا المرفق من قبل الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة.

بعد أن انتهينا من توضيح أركان الجريمة التأديبية ننتقل الآن إلى التحدث عـن تقـسيمات الجريمـة التأديبية في المطلب الثالث.

المطلب الثالث

تقسيمات الجرائم التأديبية

سبق أن ذكرنا أن أبرز ما يميز الجرائم التأديبية عن الجرائم الجنائية، أنها غير محددة علـى سـبيل الحصر، ومعنى ذلك أن الإدارة تمارس في هذا المجال نوعاً من التعزير المعـروف فـي الـشريعة الإسلامية، الذي لا شك فيه أن ذلك يعتبر خروجاً على مبدأ شرعية الجريمة والعقوبة المقـررة فـي قانون العقوبات [1]. إلا أن عدم التقنين للجرائم التأديبية يمكن إرجاعه إلى أكثر من سبب ومن أبرزهـا الأسباب التاريخية لمراحل تطور مفهوم الوظيفة، والموظف العام لواجبات الوظيفة، وواجبات وحقوق الموظف التي تستمد من مقتضيات المرافق التي يعمل بها الموظفون، والمراكز التي يشغلونها حسبما يمليه الضمير عليهم، وأوامر الرئيس الإداري المنوط به السهر على تسيير المرفق العام، والأسـباب الناجمة عن الصعوبات المختلفة التي تواجه عملية التقنين. وتنقسم الجرائم التأديبية إلى أقسام مختلفـة نوردها كما يلي:

1 د. الطماوي، سليمان محمد ، القضاء الإداري ، مرجع سابق،ص92.

الفرع الأول: تنقسم الجرائم التأديبية من حيث الركن المادي إلى[1]:

1- بالنظر إلى السلوك المكون لها تنقسم إلى جرائم إيجابية وجرائم سلبية:

أ. **الجرائم الإيجابية :** وهي كل سلوك يأتيه الموظف مخالفاً لنص قانون، أو يتنافى مع مقتضيات الوظيفة سواء داخل الوظيفة أو خارجها مثل إفشاء أسرار المهنة، والاعتداء علـى رئـيس العمـل، والتقصير أو الإهمال، كلعب القمار، وسوء معاملة الجمهور، وافتعال إصـابة أو التمـارض بقـصد الحصول على إجازة، وأداء أعمال للغير ولو في غير أوقات العمل.

ب. **الجرائم السلبية:** وهي تقاعس الموظف عن القيام بعمل أو تصرف يفرضه القانون وواجبات الوظيفة عليه مثل: الامتناع عن أداء أعمال الوظيفة، عدم التعاون مع الرؤساء في العمل، عدم تنفيـذ الأوامر والتعليمات.....

2- بالنظر إلى كيفية ارتكابها تنقسم إلى جرائم بسيطة وجرائم الاعتياد :

أ . **الجرائم البسيطة:** هي التي يتكون الركن المادي فيها من فعل أو واقعة واحدة سواء إيجاباً أو سلباً مثل التأخير عن موعد الحضور للعمل، الغياب دون أمر الرئيس، إفشاء سر من أسرار العمل.

ب. **الجرائم الاعتيادية :** وهي التي يتكون الركن المادي فيها من تكرار ذات السلوك أكثـر مـن مرة بحيث إذا وقع الفعل مرة واحدة فقط فلا يعد هذا الفعل جريمة، مثل التقصير في إزالة العطـل بصفة نهائية مما يتسبب عنه حدوث نفس العطل أكثر من مرتين في الشهر، واعتياد البطء في إنجـاز العمل المطلوب القيام به.

وتختلف جرائم الاعتياد عن العود في أن العود يرتكب الموظف عدة جرائم من نوع واحد مستقلة كل منها عن الأخرى، ولكن تكرار الفعل بعد الحكم عليه في إحداها يكون سبباً في تشديد الجزاء أو تغيير

---

[1] العيزري،عبدالله بن سعيد،(2006)،حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب،رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة نايف للعلوم الأمنية،ص85 وما بعدها ،الرياض.

في جسامة الجريمة، بينما جرائم الاعتياد تُعد جريمة واحدة تتكون من تكرار الفعل نفسه خلال فترة زمنية واحدة.

3- بالنظر إلى الزمن الذي يستغرقه ارتكابها تقسم إلى جرائم وقتية وجرائم مستمرة :

أ . **الجرائم الوقتية**: وهي التي يتكون ركنها المادي من عمل أو سلوك إيجابي أو سلبي يقع في وقت محدد وتنتهي بوقوعه الجريمة، كالاعتداء على زميل في العمل، أو الخطأ في تحرير البيانات .

ب. **الجرائم المستمرة**: وهي التي يتكون ركنها المادي من حالة تحتمل بطبيعتها الاستمرار أي سلوك متجدد ومستمر يحتاج لتدخل إرادة الجاني، ولا تنتهي الجريمة ما دامت هذه الحالة مستمرة، كمزاولة الموظف للأعمال التجارية، وأداء أعمال للغير في أوقات العمل الرسمية. وتختلف عن الجريمة الوقتية ذات الأثر المستمر التي لا يلزم استمرارها تدخل جديد من قبل الجاني مثل الاشتراك في تأسيس الشركات المساهمة أو قبول عضوية مجلس إدارتها .

الفرع الثاني: **بالنظر إلى طبيعة الجريمة التأديبية فإنها تقسم إلى جرائم ذات طابع مهني وجرائم ذات طابع سياسي وجرائم ذات طابع أخلاقي:**

أولاً. الجرائم ذات الطابع المهني: وهي الجرائم ذات المداول المهني التي يرتكبها الشخص بصفته موظفاً وتدخل في اختصاصه الوظيفي، وأن طبيعة عمل الموظف العام هو أساس واجباته الوظيفية [1]، لذلك فإن الموظف ملتزم بأداء ما يطلب منه من واجبات والابتعاد عن المحظورات التي يترتب على ارتكابها معاقبته تأديبياً. وتالياً الواجبات التي يتعين على الموظف القيام بها وما يقابلها من محظورات يتعين عليه الابتعاد عنها وذلك كما يلي:

1. الواجبات: الوظيفة العامة تعتبر مسؤولية وأمانة لخدمة المواطن والمجتمع تحكمها وتوجه مسيرتها القيم الدينية والوطنية والقومية للحضارة العربية والإنسانية، وتحرص على إرساء معايير

---

[1]. د. الطماوي، سليمان محمد،(1979)،الوجيز في القانون الإداري،الطبعة الرابعة،ص 514 ،دار الفكر العربي،القاهرة. د. حلمي، محمود ،(1970)، نظام العاملين المدنيين بالجهاز الإداري وبالقطاع العام، ص657، القاهرة.

وقواعد ومبادئ أخلاقية تحكم آداب الوظيفة العامة، وقيم مهنية عالية لدى موظفي الخدمـة المدنيـة وتعزز التزامهم بهذه المعايير والقواعد والقيم وتخلق الثقة والتقدير لدى المواطن ومتلقياً للخدمة العامة بعمل الدوائر وتبني حالة من الاحترام والتقدير لدورها في توفير الخدمات، بأفضل طريقـة ممكنـة للمواطن والمجتمع على حد سواء، ومن أجل تحقيق هذه الأهداف فإنه يتعين علـى الموظـف القيـام بالواجبات التالية والالتزام بها [1] :

أ. أداء العمل الوظيفي المنوط به بنشاط وأمانة ودقة، والالتزام بأوقات الدوام الرسمي ، أي يجب أن يكون عمل الموظف منتجاً؛ إذ لا يكفي أن يحافظ على مواعيد العمل فقط دون أن يـؤدي عمـلاً يعود بالنفع على المرفق الذي ينتمي إليه وعلى متلقي الخدمة. ويقابل هذا الواجب حظر ترك العمـل من قبل الموظف دون إذن مسبق والإضراب عن العمل، كما أن الاعتصام محظور على الموظف إذا كان يمس بأمن الدولة ومصالحها أو يضر أو يعطل مصالح المواطنين والمجتمع، ويعتبر القيام بـذلك جريمة تأديبية تستوجب إيقاع العقاب بحق الموظف مرتكب هذه الجريمة [2].

ب. معاملة الجمهور بلباقة وكياسة، وعلى أساس الحيادية والتجرد والموضـوعية والعدالـة دون تمييز بينهم على أساس الجنس أو العرق أو المعتقدات الدينية أو أي شكل من أشكال التمييز ،ويقـصد بالجمهور هنا الأفراد الذين يتعامل معهم من المراجعين للمرفق الذي يعمل فيه، سواء كانوا منتفعـين من الخدمات التي يوفرها المرفق أو متضررين،ويعتبر الموظف مخطئاً ومقصراً إذا أساء التـصرف مع الغير [3].

جـ. واجب طاعة أوامر الرؤساء، حيث يتطلب هذا الواجب أن يقوم الموظف بتنفيذ أوامر رؤسائه حسب التسلسل الإداري في السلم الوظيفي ويجب عليه أيضاً أن يتعامل مـع رؤسـائه ومرؤوسـيه

---

[1]. المادة (67 /أ) من نظام الخدمة المدنية الأردنية رقم (30) لسنة2007.
[2]. انظر المادة (68/ أ) من نظام الخدمة المدنية الأردنية رقم (30) لسنة 2007.
[3]. انظر المادة (67/ ب) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007.

باحترام[1]. واختلاف الفقه حول مدى التزام الموظف بتنفيذ أوامر الرؤساء في حال كانت هذه الأوامر غير شرعية، وظهر في هذا المجال آراء متعددة على النحو التالي[2]:

(1) رأي اتجه إلى الأخذ بعدم إطاعة أوامر الرؤساء غير المشروعة، وأخذ على هذا الرأي فتحه المجال للموظف بمناقشة الرؤساء في الأوامر التي تصدر إليه وإمكانية الامتناع عن تنفيذها.

(2) الرأي الثاني اتجه إلى المطالبة بتنفيذ جميع الأوامر الصادرة من قبل الرؤساء سواء أكانت مشروعة أم غير مشروعة، وذلك للمحافظة على سير المرفق العام بانتظام واضطراد، وأخذ على هذا الرأي سلبه لحرية الرأي للمرؤوسين وفتحه المجال للرؤساء بمخالفة القانون.

(3) الرأي الثالث توفيقي طالب بأن يكون من حق الموظف أن يمتنع عن تنفيذ أوامر الرئيس غير المشروعة إذا كانت صفة غير الشرعية واضحة في هذه الأوامر، عدا ذلك فعلى الموظف أن يقوم بتنبيه الرئيس إلى المخالفة غير المشروعة في قراره، فإذا أصر الرئيس على تنفيذ أمره بعد تنبيه الموظف له فإنه يجب على الموظف قبل تنفيذ هذه الأوامر أن يقوم بالاعتراض عليها ويبين أسباب اعتراضه خطياً، وعلى الرئيس هنا- إذا أصر على تنفيذ هذه الأوامر بالرغم من هذه التنبيهات - أن يصدر أمراً خطياً للموظف لتنفيذ هذه الأوامر، فإذا نَفّذَ الموظف هذه الأوامر بعد ذلك تخلى مسؤوليته ويتحمل الرئيس كافة تبعات قراره وما ينتج عنه من أضرار [3].

قانون العقوبات الأردني اتجه إلى إعفاء الموظف العام من المسؤولية الجزائية في حال قيامه بتنفيذ أمر مشروع، أما إذا كان الأمر غير مشروع فيتحمل تبعاته الموظف [4]. أما القانون المدني الأردني فقد اعتبر أن الموظف غير مسؤول عن تنفيذ أمرٍ صادرٍ إليه من رئيس ترتبت عليه نتيجة ضارة

---

[1]. انظر المادة (68/جـ) من نظام الخدمة المدنية الأردنية رقم (30) لسنة 2007.

[2]. د.الشيخلي، عبدالقادر ،النظام القانوني للجزاء التأديبي، مرجع سابق،ص 162.

[3]. د.الطماوي ،سليمان محمد ،قضاء التأديب،مرجع سابق،ص174.

[4] . انظر المادة (61) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 والتي نصت على انه"لا يُعدُّ الإنسان مسؤولاً جزائياً عن أي فعل إذا كان قد أتى ذلك الفعل في أي من الأحوال التالية:

1- تنفيذا للقانون. 2- إطاعة لأمر صدر إليه من مرجع ذي اختصاص يوجب عليه القانون إطاعته إلا إذا كان الأمر غير مشروع

للغير إذا ثبت أن الموظف كان يعتقد بأنه ينفذ أمراً مشروعاً عند قيامه بتنفيذ الأمر الصادر إليه مـن رئيسه [1].

د. واجب المحافظة على الأموال العامة وصيانتها : يجب على الموظف أن يحافظ على المال العـام ومصالح الدولة وممتلكاتها وأن يقوم بالإبلاغ عن أية تجاوزات تحدث على المال العام أو أي إهمال أو تقصير يضر بهما [2].

هـ. واجب التفرغ للعمل الوظيفي: يقصد بهذا الواجب أن يتفرغ الموظف لأداء مهام وظيفته فـلا يقوم بأي عمل آخر إلى جانب وظيفته يمكن أن يؤثر على أدائه لوظيفته إلا بـإذن وتـصريح مـن السلطة المختصة، ويشرط أن لا تنشأ عنه أي عرقلة أو تعطيل لأعماله الرسمية بأي صـورة مـن الصور،لأن الأولوية في أداء العمل المطلوب منه لوظيفته الأصلية،ويشترط أيضاً أن لا يكون العمل الإضافي لدى أي شركة ترتبط أعمالها بالدائرة التي يعمل فيها،يمكن أن يـستعمل معهـا نفـوذه أو سلطة وظيفته في تسيير وتسهيل عمل الجهة الخارجية التي يعمل لديها بعمل إضافي [3] .

و. الإلمام بالقوانين والأنظمة والتعليمات والاستفادة من الخبرة لزيادة الإنتاجية، والتحلي بالصدق والشجاعة في إبداء الرأي والإبلاغ عن جوانب الخلل، والتعامل بروح الزمالـة وتعميـق الانتمـاء للدائرة [4].

---

[1].انظر المادة (263) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976 التي نصت على أنه " 1- يضاف الفعل إلى الفاعل لا الأمر ما لم يكن مجبراً على أن الإجبار المعتبر في التصرفات الفعلية هو الإكراه الملجئ وحده.2- ومع ذلك لا يكون الموظف العام مسؤولاً عن عمله الذي أضر بالغير إذا قام به تنفيذاً لأمر صدر إليه من رئيسه متى كانت إطاعة هذا الأمر واجبة عليه أو كان يعتقد أنها واجبة وأقام الدليل على اعتقاده بمشروعية العمل الذي وقع منه وكان اعتقاده مبنياً على أسباب معقولة وأنه راعى في عمله جانب الحيطة والحذر".

[2]. انظر المادة (67/د) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007 التي نصت على " المحافظة على المال العام ومصالح الدولة وممتلكاتها وعدم التهاون بأي حق من حقوقها والتبليغ عن أي تجاوز على المال العام والمصلحة العامة وعن أي تقصير أو إهمال يضر بهما".

[3]. د.كنعان، نواف،(2001) ،القانون الإداري الأردني،الكتاب الثاني،،ص156 ، مطبعة دار الثقافة،عمان.

[4]. انظر المادة (67/هـ،و،ز) من نظام الخدمة المدنية الأردني التي نصت على " ضرورة الإلمام بالقوانين والأنظمة والتعليمات والمهام والخطط والبرامج المتعلقة بعمل الدائرة والاستفادة من الخبرة وفرص التدريب والتأهيل لزيادة الإنتاجية ورفع كفاءة الأداء الفردي والعام في الدائرة.
و-التحلي بالصدق والشجاعة والشفافية في إبداء الرأي والإفصاح عن جوانب الخلل والإبلاغ عنه مع الحرص على التأكد من المعلومات وعدم اغتيال الشخصية.
ز-التعامل بروح الزمالة والتعاون وتبادل المعرفة واحترام علاقة الشراكة في العمل بين الرجل والمرأة وتعميق الانتماء للدائرة والاعتزاز بانجازاتها" .

2. المحظورات: أوردت قوانين الموظفين المقارنة في كل من فرنسا ومصر والأردن في بعض المواد محظورات ينبغي على الموظف تجنب الوقوع فيها وإلا تعرض للعقاب، وهذه المحظورات هي:

أ. حظر إفشاء السر المهني أو الاحتفاظ خارج مكان العمل لنفسه بأي وثيقة رسمية: هذا الحظر مؤداه أن الموظف بحكم مزاولته لمهام وظيفته يطلع على بعض ألاسرار والمعلومات المهنية التي تخص المرفق العام الذي يعمل فيه، ولضرورات المصلحة العامة والمحافظة على الأسرار الخاصة بالمرفق، التي يترتب على كشفها لأشخاص غير مختصين حدوث أضرار تمس المرفق ومتلقي الخدمة، يتم إحاطة هذه الأسرار والمعلومات بدرجة من الحماية وتصنيفها بحيث يمنع نشرها أو الإفشاء بها للآخرين من قبل العاملين الذين يطلعون عليها، وكذلك من يقوم بالاحتفاظ خارج مكان العمل لنفسه بأي وثيقة أو مخابرة رسمية أو نسخة منها أو صور عنها أو تسريبها لأي جهة خارجية، أو الكتابة أو التصريح عنها إذا لم تكن من صلاحياته. ورتبت قوانين العقوبات وقوانين العاملين عقوبات على كل من يقوم بارتكاب هذه الجرائم، وجاءت هذه العقوبات في ثلاثة أنواع هي:

(1) العقوبات الجنائية : رتبت قوانين العقوبات جزاء على كل من يقوم بإفشاء السر المهني في حال ترتب عليه إلحاق أضرار بالمرفق الذي ينتمي إليه، أو لأي من متلقي الخدمة، أو المتعاملين مع هذا المرفق، أو الاحتفاظ لنفسه، أو تسليم الغير أية وثيقة تخص العمل [1]، وعاقب قانون العقوبات الأردني مرتكب هذا الجرم بالحبس لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات [2].

(2) العقوبات التأديبية: كثيراً ما يجد الشخص نفسه مضطراً إلى البوح بسره إلى غيره بنية الحصول على خدمة أو مساعدة معينة، كما هو الحال عندما يلتجئ الأشخاص إلى بعض المهنيين

---

[1]. انظر المواد (187، 418،378) من قانون العقوبات الفرنسي،المواد (154،310) من قانون العقوبات المصري.

[2]. انظر المادة (355) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 0 196 التي نصت على أنه " يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات كل من: 1- حصل بحكم وظيفته أو مركزه الرسمي على أسرار رسمية وأباح هذه الأسرار لمن ليس له صلاحية الاطلاع عليها أو من لا تتطلب طبيعة وظيفته ذلك الاطلاع وفقاً للمصلحة العامة.2- كان يقوم بوظيفة رسمية أو خدمة حكومية واستبقى بحيازته وثائق سرية أو رسوماً أو مخططات أو نماذج أو نسخاً منها دون أن يكون له حق الاحتفاظ بها أو دون أن تقتضي طبيعة وظيفته ذلك.3- كان بحكم مهنته على علم بسر وأفشاه دون سبب مشروع".

"كالأطباء والمحامين، ورجال الأمن... وغيرهم" وهنا لا جدال في أن السرية تمثل تطبيقاً بل ضرورة للثقة المعهودة في هذه المهن، وإفشاء السر يشكل خيانة لهذه الثقة، ونقصاً من مبادئ الشرف والأمانة، لذلك فإن الموظف الذي يقوم بإفشاء الأسرار المهنية يتعرض للعقوبات التأديبية المبينة في قوانين العقوبات والقوانين الخاصة التي تنظم العمل في بعض المهن[1].

(3) التعويض المدني: إن الضرر الذي يلحق بالمجني عليه قد يكون ضرراً مادياً أو قد يكون ضرراً أدبياً. فالضرر المادي هو الخسارة المالية التي تلحق بالمجني عليه، أما الضرر الأدبي هو الذي يصيب الشخص في شعوره وعاطفته أو سمعته أو كرامته أو اعتباره أو شرفه أو مركزه الاجتماعي يستحق التعويض إذا انصرف عنه الأفراد المتعاملون معه، واستغل قسوة هذه المعلومات السرية في الدعاية ضده. فمن المقرر كقاعدة عامة في سائر التشريعات أن كل عمل غير مشروع يضر بالغير يلزم مرتكبه بالتعويض. ولا شك أن إفشاء السر يشكل جريمةً معاقباً عليها ولكنها لا تؤدي إلى المطالبة بالتعويض، إلا إذا سبب ضرراً للمجني عليه مادياً أو معنوياً، فمعيار الضرر يوجب الالتزام بالكتمان حفاظاً على أسرار الغير.

ب. استغلال الوظيفة والصلاحيات المعطاة للموظف لتحقيق منفعة شخصية أو منفعة أي طرف ليس له حق بها، أو قبول أو طلب إكراميات مادية أو عينية من أي شخص له علاقة أو ارتباط بالدائرة أو مصلحة معها أثناء عمله [2].

جـ. حظر ممارسة أي نشاط تجاري: ويهدف هذا الحظر إلى تمكين الموظف من التفرغ لوظيفته والابتعاد عن أية أمور قد تثير الريبة والشك حوله؛ من حيث احتمالية دخوله بعلاقات تجارية مع

---

[1]. انظر المادة (60 /4) من قانون نقابة المحامين الأردنيين النظاميين رقم (51) لسنة 1985 التي نصت على أنه" يمتنع على المحامي تحت طائلة المسؤولية: أن يؤدي شهادة ضد موكله بخصوص الدعوى التي وكل بها أو أن يفشي سراً أؤتمن عليه أو عرفه عن طريق مهنته المتعلقة بأسرار الموكلين لدى القضاء في مختلف الظروف ولو بعد انتهاء وكالته. انظر المادة (45) من قانون نقابة الأطباء رقم (13) لسنة 1973 التي نصت على أنه" كل طبيب يخل بواجباته المهنية خلافاً لأحكام هذا القانون وأي نظام صادر بمقتضاه أو يرتكب خطا مهنياً أو يتجاوز حقوقه أو يقصر بالتزاماته وفق الدستور الطبي أو يرفض التقيد بقرارات المجلس أو يقدم على عمل يمس شرف المهنة أو يتصرف في حياته الخاصة تصرفاً يحط من قدرها يعرض نفسه لإجراءات تأديبية أمام مجلس التأديب.

[2]. انظر المادة (68/ د) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة2007.

بعض الأشخاص ممن يتعاملون مع المرفق الذي يعمل فيه،وقد رتبت القوانين التأديبية جزاءات على مرتكب هذا الجرم [1].

ثانياً. الجرائم ذات الطابع السياسي أو الاجتماعي: وهي الجرائم التي تمس سلطة الدولة، فيجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة، ويبتعد عن أية أمور أو إصدار أية تصريحات أو آراء قد توقع سلطات الدولة بمأزق وإحراجات تؤدي إلى إعاقتها عن القيام بواجباتها وتقديم الخدمات، ويجب عليه كذلك أن يتقيد بالأوامر والتعليمات الصادرة، وأن يتجنب أية مواقف فردية قد تنطوي على التمرد على سلطات الدولة،بحيث يحظر على الموظف توجيه النقد أو اللوم إلى الحكومة بأي وسيلة من وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية، سواء كانت وسائل إعلام محلية أم خارجية [2]، وبناء عليه يترتب على الموظف أن يلتزم بالتعبير عن أرائه ضمن حدود اللياقة والأدب ، وأن لا يقوم بالتعبير عن رأيه بطريقة هجومية وانتقادية بقصد التشهير بالمرفق الذي يعمل فيه فهذا الأمر يشكل خطأً تأديبياً يستوجب إيقاع العقوبة بحق ذلك الموظف[3].

تجدر الإشارة هنا إلى أن بعض التشريعات، ومن ضمنها نظام الخدمة المدنية الأردني قد أعطى للموظفين الحق بالمشاركة في الانتخابات النيابية والمجالس البلدية ومجالس النقابات المهنية، إلا أنه لا يجوز للموظف ترشيح نفسه إلا بعد أن يقوم بتقديم استقالته من الوظيفة قبل (15) يوماً من تاريخ ترشيح نفسه ، كما سمح النظام أيضاً للموظف الانتماء للأحزاب بشرط عدم استغلال وظيفته لخدمة أغراض أو أهداف أو مصالح حزبية.

ثالثاً. الجرائم ذات الطابع الأخلاقي: ويقصد بها الجرائم المرتكبة من قبل الموظف وتمس شرفه وشرف المهنة التي ينتمي إليها أثناء قيامه بالوظيفة أو بعد وقت من أدائها، وقد جرمت بعض

---

[1]. انظر المادة (68/ و) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007،انظر الفلاتي،محمد بن صديق ،(2005)،الجزاءات التأديبية على الموظف العام في المملكة العربية السعودية،دراسة مقارنة،رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة نايف للعلوم الأمنية،ص45 ،الرياض.

[2]. د.الشيخلي،عبدالقادر ،النظام القانوني للجزاء التأديبي،مرجع سابق ،ص 182 .

[3]. د.كنعان،نواف،القانون الإداري الأردني، مرجع سابق،ص 162.

التشريعات[1] أيضاً بعض الأفعال المرتكبة من قبل الموظف في حياته الخاصة وخارج نطاق الوظيفـة واعتبرتها جرائم تأديبية، إذا كانت تؤثر على كرامة المرفق الذي يعمل فيه ويستوي أن يكون الفعـل المكون للمخالفة التأديبية متصلاً بأعمال الوظيفة أو غير متصل بها ويتعلق بحياته الخاصة، وبغـض النظر فيما إذا كان هذا الفعل يعد من الجرائم المخلة بالشرف أم لا. وأكد علـى هـذا الأمـر أيـضاً المشرع الأردني بوجوب أن يمتنع الموظف عن أي تصرف أو ممارسات أو أعمـال تـسيء إلـى الأخلاق والآداب والسلوك العامين، وفرض عقوبات على كل من يسيء التصرف مع الغير أو أقـدم على عمل لا يليق بشرف الوظيفة وسمعتها، كشرب الخمر، ولعب القمار، والاعتداء على الزملاء في مكان العمل، والعلاقات الجنسية غير المشروعة [2].

الفرع الثالث: تنقسم الجريمة التأديبية من حيث موضوعها إلى جرائم ماليـة وجـرائم إدارية:

1- الجرائم المالية : تتضمن الإخلال بالقواعد والأحكام المالية المقررة، وكذلك كل إهمال أو تقصير ينتج عنه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة، أو من شأنه أن يؤدي إلى ذلك. وقد نص التشريع على المخالفات المالية للدولة أو لأحد أشخاص القانون العام، وتتنوع مصادر هذه المخالفـات فقـد تكـون مخالفات دستورية،أو قانونية،أو لائحية، مثل العقوبات التي يفرضها القانون الاقتـصادي، وقـانون الضريبة للدخل والمبيعات، وقانون الضمان الاجتماعي وقانون النقابات المهنيـة وقـانون الأمـوال المنقولة وغير المنقولة ومجموعة القوانين والأنظمة المالية الخاصة بوزارة المالية، أو التي من شأنها أن تؤدي إلى ذلك، كالمخالفات الخاصة بقانون ضريبة المسقفات أو قانون ضريبة الـدخل وضـريبة المبيعات والمناقصات وأعمال مقاولات الأشغال العامة والمشتريات، والإهمـال أو التقـصير الـذي

---

[1]. المادة رقم(3/76) من قانون العاملين المدنيين المصري رقم (47) لسنة 1978، والمادة(78/ 5) من قانون العاملين بالقطاع العام رقم (48) لسنة 1978 والمعدل بالقانون رقم (12) لسنة (2003).

[2].نصت المادة(68/هـ) من نظام الخدمة المدني الأردني رقم (30) لسنة 2007 وتعديلاته على أنه" يحظر على الموظف وتحت طائلة المسؤولية التأديبية الإقدام على أي من الأعمال التالية: " القيام بأي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تسيء إلى الأخلاق والآداب والسلوك العامين والإساءة للآراء الدينية والمعتقدات السياسية أو التحريض ضدها".كما نصت المادة " 115" من نفس النظام على أنه " يحرم الموظف من راتبه وعلاواته عن مدة تغيبه إذا أساء التصرف مع الغير أو أقدم على عمل لا يليق بشرف الوظيفة كتناول المشروبات الروحية أو تعاطي المخدرات والمقامرة وغير ذلك من الأعمال المخلة بالشرف والآداب العامة وسوء السلوك".

يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة؛ كعدم تقديم الحسابات للدخل أو المبيعات بغير عذر مقبول والمستندات المؤيدة لها في المواعيد المقررة .

2- الجرائم الإدارية: وهي الجرائم التي تشمل الأفعال المتضمنة الخروج علـى مقتـضى الواجـب الوظيفي، وخاصة تلك المنصوص عليها في القوانين واللوائح والأنظمة والتعليمات المختلفة وأوامـر الرؤساء. واستقر القضاء الإداري على التفرقة بين المخالفة المالية أو الإدارية التي أساسـها طبيعـة الذنب الذي يقترفه الموظف [1]، والجرائم الإدارية التي ليست لها صفة الجرائم الماليـة علـى النحـو الآنف الذكر، سواء كان داخل العمل كالغياب دون عذر أو الامتناع عن العمـل، أو خـارج نطـاق الوظيفة كلعب القمار أو شرب الخمر في الأندية والمحال العامة، إذ إن هذه الأمور تسيء إلى سـمعة الموظف وتفقده احترامه بين الناس .

بعدما تم تحديد مفهوم الجريمة التأديبية وبيان أركانها وتقسيماتها بشكلٍ مفصل ننتقل في المبحث التالي إلى المقارنة بين الجريمتين الجنائية والتأديبية والحديث عن أوجه الشبه والاختلاف بينهما.

---

[1]. قرار تمييز حقوق رقم 1.7 / 2..8 هـ . ع . ص (3002) مجلة نقابة المحامين الأعداد (10، 11، 12) لسنة 2008 الذي ينص على أنه : " يتوجب على المكلف المقيم اقتطاع نسبة 1. % من أرباح غير المقيم إلى ضريبة الدخل خلال شهر واحد من تاريخ الخصم وقبل تحويله إلى غير المقيم " .

المبحث الثالث

أوجه الشبه والاختلاف بين الجريمتين التأديبية والجنائية

نظراً لوجود علاقات متشابكة بين كل من القانون الجنائي والقانون التـأديبي (الإداري) فـي جانـب واستقلاليتها في جانب آخر، فقد ارتأينا لتوضيح هذه العلاقة في هذا المبحث أن نعرض أولاً لأوجـه الشبه بين الجريمتين التأديبية والجنائية وذلك في المطلب الأول،أما المطلب الثاني سنعالج فيه أوجـه الاختلاف أو التباين بينهما.

المطلب الأول

أوجه الشبه بين الجريمتين التأديبية والجنائية

إن أهم معالم الشبه بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية تكمن في ناحيتين هما : الناحية الـشكلية، والناحية الموضوعية، وتبرز الناحية الشكلية في تشابه قواعد الإجراءات، والناحية الموضوعية فـي تطابق أسباب العقاب وأسباب الإباحة.

الفرع الاول. التشابه في الإجراءات :

تطور القانون التأديبي من حيث الشكل في الإجراءات ليشابه القانون الجنائي إلى حد كبيـر، حيـث يخضع للقواعد الإجرائية العامة التي تخضع لها الدعوى الجنائية بما يتلاءم مـع طبيعـة الجريمـة التأديبية ، وأهمها إجراءات الاتهام وإجراءات الدفاع وإجراءات المحاكمة[1] .... واعتبار النظر فـي الدعوى التأديبية أمام لجنة أو هيئة التحقيق المختصة لغايات التحقيق كالنظر في الدعوى الجنائية أمام القضاء المختص، ومن حيث دعوة الشهود وسماعهم وإجبارهم على الحضور، وإجـراءات التبليـغ اللازمة لإجراء التحقيق في القانون أو اللوائح أو الأنظمة الإدارية الخاصة بالتبليغ والتكليف بالحضور بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية (الجنائية).

[1]. د .منصور، شاب توما ،(1980)، القانون الإداري ، الكتاب الثاني، ص 365 ، بغداد.

تخضع المسؤولية عن الجريمة التأديبية والمسؤولية عن الجريمة الجنائية لمبدأ المشروعية، فالمشرع حدد العقوبات التي يتوجب إيقاعها على المتهم على سبيل الحصر، سواء فـي المجـال التـأديبي أو المجال الجنائي وهناك اتفاق بين فقهاء القانون الإداري على تطبيق مبـدأ لا جريمـة ولا عقوبـة إلا بنص قانوني في بعض جوانب المسؤولية عن الجريمة التأديبية، على الـرغم مـن اتـساع الـسلطة التقديرية للسلطة الإدارية في تطبيق الجزاء التأديبي بحالات غير مجرمة بنص قانوني، وفـي هـذا السياق نشير إلى أن النظام الجزائي التأديبي لا يعرف الارتباط بين المخالفات والعقوبات وهذا يرجع لسببين :

السبب الأول: عدم تقنين المخالفات أو الجرائم الإدارية، وعدم تحديدها أو حصرها .

السبب الثاني: الحرية التي تركها المشرع للسلطة الإدارية في تقـدير مـدى ملاءمـة الجـزاء أو المسؤولية عن الجرم أو المخالفة التأديبية، وترك لها الحرية في اختيار الجزاء المناسب لدرجة جسامة أو خطورة الجريمة التأديبية، ولا يخرج عن ذلك إلا الحالات التي يحدد المشرع العقوبة بذاتها علـى الجريمة التأديبية المعينة [1].

الفرع الثاني: تتشابه الصفة الشخصية للجزاء التأديبي مع الصفة الشخصية للجـزاء الجنائي :

أي أن الجزاء لا يتم إيقاعه إلا على من ارتكب الجريمة أو المخالفة، أو شـارك فيهـا، فالمـسؤولية التأديبية شخصية مثلها مثل المسؤولية الجنائية ، فلا يمتد العقاب أو الجزاء إلى ورثة المسؤول، أو أي شخص له علاقة أو صلة به مهما كانت وثيقة. فالمبدأ الأساسي في علم العقاب الجنـائي والتـأديبي، وفقاً للقاعدة القائلة بأن " لا تَزر وازرةُ وِزر أخرى "، وتكون واضحة في الأسباب الشخصية لموانـع المسؤولية وأسباب الإباحة الآتية :

[1]. د .الشريف، عزيزة، مرجع سابق ، ص 304 وما بعدها .

أ. الضعف العقلي: من المعلوم أن موانع المسؤولية تكون ناجمة عن نقص عنصر من عناصر الركن المعنوي، أي الإرادة وحرية الاختيار وقت ارتكاب الفعل، فمثلاً يعفى من المسؤولية المجنون الـذي يرتكب خطأ تأديبياً، إذاً لا يسأل بسبب المرض العقلي الذي أصاب الموظـف مرتكـب المخالفـة أو الجريمة التأديبية وقت وقوع الجريمة عند تحقق انعدام سبب العقاب التـأديبي، وبالتـالي لا يجـوز مساءلة من هو مريض عقلياً لما لهذا المرض من أثر خطير ومؤثر على إرادة الفاعل أو سلوكه [1].

ب. من موانع المسؤولية انعدام الاختيار أو الحرية التامة لمرتكب الفعل في حالة القوة القاهرة التي تعيب الركن المادي والمعنوي لإرادة الفرد على نحو معين، حيث تنتفي الصفة الجرمية عـن الفعـل المرتكب مع القوة القاهرة ، ومثالها حالة الحرب والوباء التي تمنع الموظف من الوصول إلى عمله.

جـ. من أسباب الإباحة أيضاً الإكراه الذي يمارس ضد الموظف من جانب من يعملون معه ورؤسائه حيث يسلبه اختياره وحريته في إرادة تحقيق النتيجة، فإكراه الموظف على القيام بواجبـات وظيفتـه بأسلوب يتنافى مع مقتضيات الكرامة، أو تنفيذاً لأمر صادر إليه ممن تجب طاعتهم ، يعد مانعاً مـن موانع المسؤولية [2].

الفرع الثالث: يتشابه الجزاء التأديبي مع العقوبة الجنائية في الهدف منها وهو تحقيق الردع والزجر، فكل منهما فيه ردع للمذنب وزجر لغيره.

بعد أن تم إيضاح أوجه التشابه بين الجريمتين ننتقل الآن إلى بيان أوجه الاختلاف بين الجريمتين في المطلب الثاني التالي.

---

[1] . د.عثمان،محمد مختار،الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة،رسالة دكتوراه،جامعة عين شمس.

[2] . د.حسن،عبدالفتاح،التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق،ص129-130.

المطلب الثاني

أوجه الاختلاف بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

بالرغم من وجود بعض أوجه التشابه بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية التي بيناها في المطلب السابق، إلا أن هناك تبايناً بين الجريمتين في نواحٍ متعددة من حيث طبيعة الجزاء والهدف منه، ونطاقه والسلطة المختصة في إيقاعه ومحل الجزاء وغيرها، ويمكننا حصر الاختلاف بين الجريمتين في الأمور الآتية.

الفرع الأول: من حيث العنصر القانوني للجريمة:

يختلف الركن الشرعي في الجريمة الجنائية عنه في الجريمة التأديبية؛ حيث إن الجرائم الجنائية مقننة، عملاً بمبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص،وهو مقتضى مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات المعمول به في المجال الجنائي، بخلاف معظم الجرائم التأديبية، فلا يوجد نص تشريعي يحددها على سبيل الحصر ويحدد عقوبة لكل منها ،حيث إن النصوص القانونية ليست هي المصدر الوحيد للجرائم التأديبية، وإنما يتمثل العنصر القانوني في نص قانوني يحدد أفعالاً معينة تعتبر جريمة تأديبية،كالجرائم التأديبية التي ورد النص عليها في بعض القوانين الخاصة أو اللوائح الخاصة بالجزاءات،أو في القواعد التنظيمية التي تحدد مجموعة من المحظورات يمتنع على الموظف ارتكابها، أو في مجموعة من الواجبات العامة التي يجب على الموظف احترامها ، وقد يترتب على هذا المبدأ نتائج قانونية تتمثل في أن الجريمة التأديبية أوسع نطاقاً من الجريمة الجنائية، وذلك لأن القوانين واللوائح تنص على الأخطاء التأديبية وباصطلاحات أكثر عمومية [1]. كما أن عبارة الخطأ التأديبي لا تفسر تفسيراً ضيقاً، وتبعاً لذلك، يكون الموظف مرتكباً مخالفة للخدمة حينما يقترف خطأً عند تأديته لواجباته الأساسية (نص المادتين 76- 77) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري

[1] . عطاالله،شيماء عبدالغني، (2002)، مدى إعمال قواعد المسؤولية الجنائية في مجال المسؤولية التأديبية،ص61 ،دار النهضة العربية،القاهرة.

رقم (47) لسنة 1978 [1] ، ونص المادة (67) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007 وتعديلاته لعام 2009، كما نص النظام نفسه على أن " كل موظف يخرج على ما يقتضيه الواجب الوظيفي له أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامته وسمعته الوظيفية يعاقب تأديبياً " [2] ، إذ إن كل موظف يخالف واجباته الوظيفية أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية أو يخرج عن مقتضى الواجب يجازى بإحدى الجزاءات المنصوص عليها في النظام، وكذلك إذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها وأقدم على عمل أو تصرف من شأنه الإخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به، أو عرقلتها أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه، وعلى الموظف الامتناع عن إتيان أي فعل لا يأتلف مع شرف الوظيفة،في أثناء قيامه بها أو خارجها بصورة علنية حيث يعَد بعض الفقهاء الجريمة التأديبية " عملاً أو امتناعاً ينسب إلى فاعله، ويعاقب عليه قانونياً بجزاء تأديبي". إلا أن الباحث يرى بأنها إخلال الموظف بالواجب الوظيفي أو بشرف الوظيفة دون أن يرد عليها نص، خلافاً للقاعدة العامة في قانون العقوبات " بأن لا جريمة دون نص ".

الفرع الثاني: من حيث الهدف:

يهدف النظام التأديبي إلى حسن أداء الموظفين لأعمالهم وضمان سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد، والمحافظة على شرف الجماعة واستقرار أفرادها، أما في النظام الجنائي فالأمر يتعلق بحماية المجتمع كله وضمان استقراره وأمنه [3].

الفرع الثالث: من حيث المسؤولية:

تستقل الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية من حيث المسؤولية، فإعفاء الموظف من المسؤولية الجنائية وإلغاء التهمة الجنائية المنسوبة إليه لا يمنع من مساءلته تأديبياً، فالمخالفة التأديبية أساساً قائمة

[1] . د .الشيخلي، عبد القادر ، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، مرجع سابق، ص 52 .

[2] . المادة (141) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007 في الأردن وتعديلاته بالنظام رقم (31) لعام 2009.

[3] . د.عثمان ،محمد مختار،الجريمة التأديبية ، مرجع سابق،ص179.

على ذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية، قوامها مخالفة الموظف العام لواجبات وظيفتـه ومقتـضياتها، وهذا الاستقلال قائم حتى ولو كان هناك ارتباط بين الجريمتين، فالموظف قد يُسأل تأديبياً لمخالفتـه النصوص التشريعية أو العرف الإداري ومقتضيات الوظيفة العامة، في حين أن الجريمة الجنائيـة لا تقوم إلا إذا خالف الفاعل نصاً تشريعياً.

الفرع الرابع: من حيث نوع العقاب المفروض:

الجزاء في القانون الجنائي يمس الفرد في حياته وماله، وأهليته القانونية، وشرفه، وحريته، وللقاضي الحرية في تقدير العقوبة وفق الواقعة المنظورة أمامه ضمن الحدود المسموح بهـا قانونـاً، بينمـا العقاب التأديبي يتعلق بالمساس بمركز الموظف ومتعلقاته، ويكون بإيقاع مجموعـة مـن الجـزاءات محددة على سبيل الحصر وأقصى ما يبلغه هو جزاء العزل، وبناء على ذلك فإن الجزاءات الجنائية لا تفرض إلا بعد استيفاء ضمانات أوسع على عكس العقوبة التأديبية[1].

الفرع الخامس: من حيث الإجراءات:

بالرغم من التشابه الذي أشرنا إليه من حيث بعض الإجراءات، إلا أن الجريمة التأديبية تتميز عـن الجريمة في المجال الجنائي، من حيث الإجراءات الواجب اتباعها منذ ارتكـاب الموظـف للجريمـة ومساءلته عنها حتى إيقاع الجزاء عليه، وهذه الإجراءات تنظمها قوانين خاصـة بالوظيفـة العامـة والموظفين. أما الجريمة في المجال الجنائي فلها أصولها الخاصة التي تنظمها القوانين العامة كقانون العقوبات ،وقانون أصول المحاكمات الجزائية الذي ينظم الإجراءات اللازمة لإقامة الدعوى الجزائيـة على مرتكب الجريمة.

[1]. د . الشيخلي،عبد القادر عبد الحافظ ، القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي، مرجع سابق، ص 61 .

الفرع السادس: من الناحية الموضوعية:

تأخذ الجريمة التأديبية طابعاً خاصاً، وهو أنها تحصل في أثناء أداء الخدمة في مرافق الدولة أو بسببها، وبعبارة أخرى، إنها ذنوب تمس سير العمل في مرفق عام، أو إنها تخدش كرامة الوظيفة العامة، وذلك من خلال مساسها بشرف الموظف العام. أما الجرائم الجزائية فلها طابع عام ويمكن أن تقع في مجالات متعددة ومتنوعة.

الفرع السابع: من حيث القانون الواجب التطبيق:

إن القانون الواجب التطبيق في كلتا الجريمتين مختلف، فالقانون الجنائي يتميز بأنه قانون إقليمي، أي يوقع العقاب إقليمياً ،حيث يطبق على جميع المواطنين، والأجانب المقيمين في الدولة.أما القانون التأديبي فإنه يوقع العقاب على الموظف فقط بصفته عضواً في الوظيفة العامة[1].

بالرغم من وجود الاختلافات التي تم تبيانها سابقاً بين الجريمتين فإن هذه الاختلافات لا تنفي وجود نوع من الترابط والصلة بين الجريمتين التأديبية والجنائية، فالجريمتان عبارة عن سلوك شاذ يعاقب عليه القانون ويجب تجنبه تحقيقاً للمصلحة العامة، ومن يرتكبه يعرض نفسه للمساءلة والعقاب المناسب. كما أن هذا السلوك المنسوب إلى الموظف قد يشكل جريمتين: جريمة تأديبية وأخرى جنائية، ولكن المساءلة التأديبية لا تتقيد بالمحاكمة الجنائية إلا فيما يتعلق بوقوع الفعل المكون للجريمة من الموظف أو عدم وقوعه، وفضلاً عن ذلك قد تُعد بعض العقوبات التأديبية بمثابة عقوبة تكميلية للعقوبات في المجال الجنائي،وهذا ما سنوضحه تفصيلاً في الفصل التالي.

[1] . د. عثمان،محمد مختار،الجريمة التأديبية، مرجع سابق،ص178.

الفصل الثالث

العقوبات التأديبية

من أجل ضمان حسن سير العمل في المرافق العامة بانتظام واضطراد، فإنه في حال قيام الموظف بالخروج على أخلاقيات المهنة وارتكاب ذنبٍ أو جرمٍ إداري في أثناء قيامه بعمله أن تتم معاقبته على ذلك ، بهدف تحقيق الردع الخاص بمعاقبة الموظف على ذلك، ولكي لا يعود إلى ارتكابه الجرم مرة أخرى ،وكذلك تحقيق الردع العام لغيره من الموظفين الذين يعملون معه في المؤسسة بعدم إقدامهم على ارتكاب مثل هذه المخالفات خشية العقاب ،وضماناً لحسن قيامهم بعملهم على أكمل وجه.ويعد التأديب ضرورة لا بد منها؛ كونه ينطوي على معنى التهذيب للأخلاق والردع للأعمال المرتكبة من قبل الموظف التي تخل بواجبات الوظيفة وإعادة النظام والاستقرار للمرافق العامة. وبناء عليه ولأهمية توضيح ماهية العقوبات التأديبية التي توقع من قبل السلطات المختصة بتأديب الموظف العام ومقارنتها لاحقاً بالأحكام الجنائية، فقد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث سنتناول على التوالي ماهية العقوبة التأديبية والأساس القانوني لها،والسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية،وانقضاء العقوبة التأديبية.

المبحث الأول

ماهية العقوبة التأديبية والأساس القانوني لها

يقصد بالعقوبة التأديبية الجزاء الذي يوقع على الموظف العام نتيجة لخروجه على واجبات الوظيفة ومقتضياتها، والذي قد يؤدي إلى حرمان الموظف من بعض أو جميع المزايا الوظيفية التي يتمتع بها، والمخصصة له بصفة ثابتة في أنظمة الوظيفة .ولتوضيح ماهية العقوبة التأديبية سنتحدث بشيءٍ من التفصيل عن مفهوم العقوبة التأديبية وخصائصها وأهدافها والتمييز بينها وبين العقوبة الجنائية،

والمبادئ القانونية التي تحكم العقوبة التأديبية، وأنواع العقوبات التأديبية،وقد خصصنا لكل من هذه الموضوعات مطلباً مستقلاً.

المطلب الأول

مفهوم العقوبة التأديبية وخصائصها وأهدافها

الفرع الاول: تعريف العقوبة التأديبية:

لم تعرف التشريعات المقارنة والوطنية العقوبة التأديبية كما هو الشأن في العقوبة الجنائية، وإنما اكتفت بالنص على أنواع العقوبات وبيان أحكامها على سبيل الحصر.

أما الفقه فقد عرفها بأنها جزاء تعلن عنه السلطة الإدارية، يمس الموظف العام بسبب ارتكابه مخالفة مسلكية أثناء خدمته الوظيفية، في مركزه الوظيفي[1]. ويبرز هذا التعريف كلاً من الجهة المختصة بالتأديب، وصفة الموظف العام، وحالات وقوع المخالفة أو الخطأ.

وعرفها البعض بأنها: " جزاء يمس الموظف في حياته الوظيفية، سواء بتوجيه اللوم إليه، أو بالانتقاص من المزايا المادية للوظيفة، أو بإنهاء خدمته مؤقتاً أو نهائياً "[2]، كما تم تعريف العقوبة التأديبية بأنها " جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية[3].

كما تعرف بأنها " إجراء عقابي محدد بالنص توقعه السلطة التأديبية المختصة،على الموظف الذي يخل بواجبات الوظيفة،ويناله في مزاياها"[4] .

ونحن نميل إلى الأخذ بهذا التعريف كونه يركز على العقوبة وشرعيتها ، ويستبعد إجراءات التنظيم الداخلي، كما أظهر السلطة التأديبية المختصة ، وبأنه لا يوقع العقاب من غيرها، وأظهر الصفة

---

1 . المستشار.البنداري،عبدالوهاب،العقوبات التأديبية للمدنين العاملين بالدولة، مرجع سابق،ص1.

2. د.الملط ،محمد جودت،المسؤولية التأديبية للعاملين المدنين بالدولة، مرجع سابق، ص 297.

3. د.يونس، محمد حسنين عادل، ،الدعوى التأديبية وصلتها بالدعوى الجنائية، بحث منشور بمجلة إدارة قضايا الحكومة،س1،ع3، ص19 ، القاهرة.

4 .د.العتوم،منصور،المسؤولية التأديبية، مرجع سابق،ص110.

الشخصية للعقوبة (الموظف) وأرجعه إلى الإخلال بواجبات وظيفته، ومضمونه وآثاره وهي المساس بمزاياه الوظيفية فقط.

الفرع الثاني: خصائص العقوبة التأديبية:

تمتاز العقوبة التأديبية وفقاً للتعريف السابق ببعض الخصائص التي تساهم في بلورة مفهومها ومن أهمها:

1. المرونة: هذه المزية تعطي السلطة التأديبية الإمكانية في التصدي للأفعال التي تخل بواجبات الوظيفة ومقتضياتها ، وبتوقيع العقاب العادل والمناسب الذي ينسجم مع ظروف المرفق العام واوضاعه . ومما لا شك فيه فهي ليست مرونة مطلقة، بل مقيدة بقواعد وإجراءات معينة وتخضع للرقابة.

2. الفئوية: أي أن العقوبة التأديبية من الناحية القانونية هي الحكم أو القرار الذي ينصب تأثيره على المركز القانوني للموظف سواء كان أثره يقتصر على حقوقه الوظيفية ومزاياها، بعضها أو كلها ،بصفة مؤقتة أو نهائية،أم بحرمانه من حقوق يرتبها له القانون، وتمتاز العقوبة التأديبية من حيث طبيعتها في مساسها بالجانب المعنوي والمادي من شخصية الموظف، ولا تمس الموظف في حياته أو ممتلكاته[1].

أما بالنسبة للعقوبة الواقعة على حرية الشخص (اعتقاله) كعقوبة تأديبية، والتي جاءت في بعض القوانين العسكرية فهي أمر استثنائي، اقتضته متطلبات الضبط والربط العسكري، ولا يجوز تعميمه على المؤسسات المدنية، فالاعتقال عقوبة جنائية، وإدراجه ضمن العقوبات التأديبية يعني ازدواجاً في النظام العقابي لا مبرر له [2].

---

[1]. د.الشيخلي،عبدالقادر،النظام القانوني للجزاء التأديبي، مرجع سابق،ص220.
[2]. د.الملط،محمد جودت،المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق،ص310.

الفرع الثالث: أهداف العقوبة التأديبية:

يمكننا القول أن العقوبة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، تهدف بشكل عام إلى ضمان حسن سير العمل في المرافق العامة والإصلاح والردع في آن معاً.

1. ضمان حسن سير العمل في المرافق العامة: يرى غالبية فقهاء القانون الإداري أن النظام التأديبي لا يهدف فقط إلى توقيع العقاب بذاته على الموظف المخطئ فقط، بل يهدف أيضاً إلى حسن سير العمل في المرافق العامة واستمراريتها [1]. وقد أكد المشرع الأردني على هذا الأمر بقوله: "بأن الإجراءات والعقوبات التأديبية تهدف إلى ضمان حسن سير العمل في الدائرة، وتعزيز الاتجاهات الإيجابية في العمل ورفع كفاءة الأداء، وضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ،وردع الموظف للحيلولة دون ارتكابه أي مخالفة مستقبلاً " [2].

2. الإصلاح للمرفق العام أو الموظف: فبالنسبة للمرفق العام يرى بعض الفقهاء كما يبدو بأن ظاهر الأمور يستهدف التأديب، ولكنه في الحقيقة يستهدف كشف العيوب في هيكل البناء الإداري تمهيداً لإصلاحه، بما يمنع ارتكاب المخالفات مستقبلاً [3]. بينما يرى البعض الآخر بأن الهدف من العقاب هو حماية نظام المرافق العامة، والمحافظة على استمرار عملها في إشباع حاجات المجتمع الأساسية [4].

أما بخصوص إصلاح الموظف فيرى بعض الفقهاء أن إصلاح الموظف هو من قبل التقويم[5] ، ورفع كفاءة الأداء[6] ، وذهب البعض الآخر إلى أن الهدف من العقاب التأديبي ليس ردع الغير ومنعه من ارتكاب الخطأ، وإنما ردع الموظف المخطئ نفسه، ومنعه من ارتكابه ثانية. لا عن طريق الخوف بل

---

[1]. عفيفي،مصطفى،فلسفة العقوبة التأديبية،المرجع السابق،ص18،24.د.الطماوي،سليمان،قضاء التأديب، مرجع سابق،419.
[2]. انظر المادة رقم (140) من نظام الخدمة الأردني رقم (30) لسنة 2007.
[3]. د.القباني، بكر ، القانون الإداري، (1978)، ص131،القاهرة. د. منصور،شاب توما(1987)،ص56، الرقابة الإدارية، القاهرة.
[4]. د .الطماوي،سليمان ، قضاء التأديب، مرجع لسابق، ص 70. د. الشيخلي،عبد القادر ، مرجع سابق، ص91.
[5]. د. الطماوي،سليمان ، قضاء التأديب، مرجع سابق، ص299.
[6]. د. عثمان، محمد مختار ، مرجع سابق، ص49.

عن طرق إصلاح الذنب، ولكن دون إهمال الصفة المؤثرة للعقاب التي تهدف في نهاية الأمر إلى عدم العودة لارتكاب الخطأ [1].

3 . الردع : يتناول الردع عنصرين في مجال التأديب هما:

العنصر الأول: يتعلق بمرتكب الخطأ، حيث يهدف العقاب إلى ردعه والحيلولة دون عودته إلى الخطأ مرة ثانية.

العنصر الثاني: يتعلق بكافة الموظفين حيث يهدف العقاب إلى ردع أو منع الآخرين من سلوك طريق الموظف المذنب، وأن الردع المقصود هنا ليس الشدة، بل العقاب المناسب والعادل الذي من شأنه أن يحقق الأهداف المذكورة [2].

المطلب الثاني

التمييز بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية

يقتضي التمييز بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية البحث في كل من أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بينهما .

الفرع الاول: أوجه الشبه بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية:

لعل اهم أوجه الشبه بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية تتلخص في المحاور الآتية:

1. من حيث مبدأ مشروعية العقوبة : تتفق مع القاعدة العامة بأن لا عقوبة دون نص، إذ تجد هذه القاعدة مكانها في كل من القانون التأديبي والقانون الجنائي، حيث لا يجوز توقيع عقوبة أو جزاء تأديبي لم يرد به نص. لذلك جاءت العقوبات التأديبية محددة بنص القانون على سبيل الحصر، فلا يجوز لسلطة التأديب إيقاع عقوبة غير محددة بنص القانون،وإنما يجوز لها كما بينا سابقاً أن تختار إحدى العقوبات الواردة حصراً وتطبقه على الواقعة التي تنظرها.

---

1. د. العتوم، منصور ، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص123.

2. د.حسن،عبدالفتاح،مرجع سابق،ص76.

2. من حيث شخصية العقوبة: تتشابه العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية في أنهما عقوبتان شخصيتان، أي لا يتم توقيعهما إلا على من ارتكب المخالفة أو الجريمة أو شارك فيها.

3. من حيث الهدف أو الغاية من العقوبة: تتطابق العقوبتان من حيث الغاية أو الهدف منهما من حيث محافظتهما على الصالح العام، ذلك أن العقوبة التأديبية تهدف إلى إصلاح المرفق العام الذي يعمل به الموظف وهو ما سينعكس إيجاباً على المجتمع بأسره؛ ذلك أن المجتمع الوظيفي دعامة أساسية في بناء المجتمع بشكل عام مما يحقق معه النفع العام للدولة [1].

وتتشابه العقوبتان أيضاً من حيث الخاصية الرادعة أي أن كل عقوبة منهما فيها ردع للمذنب وزجر لغيره.

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية:

على الرغم من أوجه التشابه المشار إليها آنفاً بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية فإنهما يختلفان من عدة جوانب تتلخص فيما يلي:

1. من حيث الهدف: نجد أن العقوبة التأديبية تهدف إلى كفالة أو ضمان حسن سير عمل المرافق العامة بانتظام وباضطراد ،في حين أن العقوبة الجنائية تهدف إلى مكافحة الجريمة والدفاع عن النظام الاجتماعي [2].

2. من حيث الحق: فإن العقوبة التأديبية تمس الموظف في حقوقه ومزاياه الوظيفية فقط، ولا تصيبه في حريته - كقاعدة عامة- باستثناء عقوبة الحبس بالنسبة للعسكريين، في حين أن العقوبة الجنائية تصيب الإنسان في حياته أو في حريته [3].

---

1. المستشار.البنداري،عبدالوهاب،العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة، مرجع سابق،ص13.
2. مصطفى،محمود محمود،شرح قانون العقوبات القسم العام،مرجع سابق،ص 471.
3. انظر المادة رقم (14) من قانون العقوبات الاردني رقم (16) لسنة0 196.

3. من حيث الجزاء: ففي العقوبة التأديبية لم يتم حصر الأخطاء التأديبية، خلافاً لما هو عليه الحـال في القانون الجنائي حيث تخضع الجرائم لمبدأ" لا جريمة دون نص ". ويترتب على ذلك تخـصيص عقوبة لكل جريمة جزائية، وعدم تخصيص عقوبة لكل خطأ تأديبي.

نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007 لم يورد الجرائم التأديبية التي يـستحق العقـاب عليها على سبيل الحصر، بل حدد النظام العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظـف العـام عنـد ارتكابه لأية جريمة تأديبية على سبيل الحصر [1]. وإن السلطة المختـصة تختـار العقوبـة المناسـبة لتوقيعها على الموظف مرتكب الجريمة التأديبية، إذ تتمتع هذه السلطة بسلطة تقديرية لتقـدير مـا إذا كانت المخالفة المنسوبة إلى الموظف تعتبر جريمة تأديبية يستحق عليها العقاب أم لا. في حـين أن العقوبة الجزائية جاءت مخصصة لجرم معين بالذات، ولا يـستطيع القاضـي إيقـاع عقوبـة غيـر المنصوص عليها[2].

4. من حيث التطبيق: يجوز توقيع العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية عن ذات الفعل الواحد، فقاعـدة " عدم تعدد الجزاء " تجد مجالها في التطبيق في كل من العقاب التأديبي والعقاب الجنائي كل علـى حدة. هذه القاعدة تعني أنه لا يجوز أن يعاقب الموظف بعقوبتين أصليتين عن فعل واحد ما لم يـنص المشرع على ذلك صراحة ،أو بعقوبتين لم يقصد اعتبار إحداهما تابعة للأخرى .

ومن جانب آخر فإنه لا يمنع تبرئة الموظف عن جرم جنائي ارتكبه من معاقبته تأديبياً عـن الجـرم نفسه ، وسنبحث في هذا الأمر تفصيلاً عندما نتحدث عن أثر الحكم الجنائي على قـرارات مجـالس التأديب .

---

1. انظر الفصل السادس عشر من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007 المادة (141).
2. د.الملط، محمد جودت ، مرجع سابق،ص310.

5. من حيث الجهة المختصة بتوقيع الجزاء: توقع العقوبة التأديبية من السلطة الرئاسـية أو مجـالس التأديب أو المحاكم التأديبية، بينما لا توقع العقوبة الجزائية إلا بمقتضى حكم صـادر عـن محكمـة مختصة.

6. التدرج في العقوبة التأديبية تبعاً لدرجة الموظف وطبيعة الوظيفة: نص نظـام الخدمـة المدنيـة الأردني لسنة 2007 على اختلاف أنواع العقوبات التأديبية وفقاً لدرجة الموظف، وطبيعة الوظيفـة، بينما نص قانون العقوبات الأردني على أن العقوبة الجنائية توقع على كافة الموظفين بغـض النظـر عن مركز أو درجة مرتكب الجريمة.

المطلب الثالث

المبادئ القانونية التي تحكم العقوبة التأديبية

إن إيقاع العقوبة التأديبية بحق الموظف المخطئ ليست سلطة مطلقة وتحكمية بيد الرئيس الإداري ،بل هي مجموعة من المبادئ التي ينظمها أحكام القانون التأديبي ،ويجب على الرئيس لكي يكون قراره متفقاً وأحكام القانون أن يلتزم بهذه المبادئ ويتقيد بها، وإلا اتصف قراره بعدم المشروعية وشـابه عيب البطلان.

وفي سبيل تحقيق ذلك قامت غالبية التشريعات والاجتهادات الفقهية والقضائية بوضع مجموعـة مـن المبادئ التي تحكم بإيقاع العقوبات التأديبية بحق الموظف في حال ارتكابه لجرم أوخطأ تأديبي ،وذلك بهدف التأكيد على مبدأ سيادة القانون والتأكيد على منح الموظفين حقوقهم وضـماناتهم عـن طريـق تنظيم قواعد التشريع وضبط تصرفات السلطات المختصة بتأديب الموظفين.وسنتناول أهم هذه المبادئ في الفروع الآتية:

الفرع الأول: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية:

يقوم هذا المبدأ على وجوب التزام سلطة التأديب المختصة سواء كانت سلطة إدارية أم قـضائية بالعقوبات التأديبية الواردة على سبيل الحصر في قائمة العقوبات التي حددها المشرع ، فتلتزم بإيقـاع العقوبة المحددة مسبقاً،ولا يجوز لها أن تبتدع عقوبات جديـدة غيـر واردة فـي قائمـة العقوبـات المنصوص عليها ، وذلك لأنها لا تملك أي سلطة سوى المشرع من إسباغ الشرعية على أي عقـاب تأديبي ، ولم يضيق المشرع على سلطة التأديب على خلاف القانون الجنائي فـي إلزامهـا بعقوبـة محددة للجرم أو الذنب التأديبي المرتكب من قبل الموظف، بل ترك لها حرية اختيار العقوبة الملائمة لهذا الجرم أو الذنب من بين قائمة العقوبات المحددة بنص القانون لتتلاءم مع طبيعة الذنب المرتكب[1].

وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا المصرية على ذلك في حكم لها بقولها " لا تملـك سـلطة سـوى المشرع إسباغ الشرعية على عقاب تأديبي ، كما أنه لا يملك سوى القانون تحديد أية عقوبة جنائية في النظام الجنائي ،ومن حيث إن ذلك هو الذي تلتزمه بكل دقة أنظمة العاملين المدنيين بالدولة والقطـاع العام ويلتزمه المشرع في القانون رقم47 لسنه 1973 آنف الذكر باعتباره نظامـاً خاصـاً للعـاملين بالإدارات القانونية بالمؤسسات العامة، والهيئات العامة والوحدات التابعة لها ..... ومـن ثـم فـإن السلطة التأديبية وهي في سبيل مؤاخذة المتهم عما ثبت في حقه من اتهام ينبغي أن تجازيـه بإحـدى العقوبات التأديبية التي حددها المشرع على سبيل الحصر، ولا يجوز لهذه السلطة سواء كانت رئاسية أم قضائية أن تضفي على إجراء ما وصف الجزاء ما لم يكن ذلك الإجراء موصوفاً صـراحة بأنـه عقوبة تأديبية ، بنص القانون وإلا كان القرار أو الحكم التأديبي مخالفاً للقانون[2].

ولا يكفي لكي يتم اعتبار العقوبة التأديبية شرعية أن تكون من بين العقوبات التي قررها المشرع ، بل يجب فضلاً عن ذلك أن تكون هذه العقوبة في النطاق القانوني، الذي رسمه المشرع فلا يجوز توقيع

---

[1]. د.الطماوي ،سليمان،القضاء الإداري-قضاء التأديب، مرجع سابق ص270.

[2]. حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم 3101لسنة 31 ق جلسة 1988/10/22.

عقوبة تأديبية منصوص عليها على وجه التحديد، على وجه يتعدى أثره إلى ما يعتبر عقوبة أخـرى غير منصوص عليها في القانون. وبناء عليه لا يجوز أن يتم إيقاع عقوبة تأديبية معينـة، وإن كـان منصوصاً عليها متى تجاوز أثرها إلى ما يعتبر جزاء آخر لم يرد بشأنه نص في القانون[1].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن حرية الإدارة في اختيار العقوبة الملائمة من قائمة العقوبات المحددة، قـد تختفي في حالة إذا ما حدد المشرع عقوبة تأديبية معينة لكل جريمة تأديبية،عنـدها تلتـزم الـسلطة المختصة بالعقوبة المحددة بالقانون. كما ينبغي أن تلتزم الـسلطة المختـصة بالتأديـب بـالجزاءات المقررة نوعاً ومقداراً ومدة، فلا يجوز لها أن تستخدم ألفاظاً غير التي وردت بـالنص علـى نـوع العقوبة، كما لا يجوز لها أن تتجاوز المدة المقررة للعقوبة ومقدارها [2].

الفرع الثاني: مبدأ التدرج:

يقصد بالتدرج في العقوبة التأديبية تفاوت العقوبة باتجاه التصاعد كماً ونوعاً،بحيث يتم ترتيـب العقوبات في شكل هرمي،يكون في قاعدة الهرم العقوبة الأخف، ثم يليها في الشدة عقوبـة أخـرى، وهكذا إلى أن نصل إلى قمة الهرم الجزائي، بحيث تكون عقوبة العزل من الوظيفة آخر عقوبة فـي التسلسل الهرمي.حيث تكون قائمة العقوبات التأديبية واردة حسب تزايـد درجـة خطورتها،وبـصفة متقاربة إعمالاً لتدرجها[3].

ويجب أن يكون التدرج في توقيع العقوبة التأديبية منطقياً،أي يراعي التسلسل الكمي والنوعي،بحيـث يأتي الجزاء متناسباً مع الذي يليه،وما يسبقه من جزاءات.

1.التدرج الكمي: يقصد به تسلسل الجزاءات المنصوص عليها بقائمة الجزاءات التأديبية في قوانين وأنظمة الخدمة المدنية،على النحو الذي يدع كل جزاء يشتمل على كمية زجرية،متناسبة تناسباً طردياً

---

[1].المستشار ، البنداري،عبدالوهاب،العقوبات التأديبية،، مرجع سابق، ص41-45.انظر حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم (1517) لسنة 3. ق جلسة 1985/10/23 الذي جاء فيه" (لا يجوز توقيع سوى العقوبات التأديبية الواردة في القانون 47 لسنة 1973 على أعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة والعقوبات التي توقع على الطاعن بوصفه مدير إدارة قانونية هي الإنذار أو اللوم أو العزل فقط فتوقيع المحكمة التأديبية لعقوبة خفض الأجر بمقدار علاوة غير جائز قانونا...)

[2]. د.شاهين،مغاوري محمد، مرجع سابق،ص566.د.ياقوت،محمد ماجد،(2002)،اصول التحقيق في المخالفات التأديبية،،ص82، منشاة المعارف،الاسكندرية.

[3] .د.الشيخلي،عبدالقادر،النظام القانوني للجزاء التأديبي، مرجع سابق،ص269.

مع الجزاء الذي يليه،وفي حال عدم مراعاة القائمة للتسلسل الحسابي بين جزاءاتها،فإن التدرج الكمـي يفقد عناصر تماسكه [1].

2.التدرج النوعي: يقصد به أن تكون مضامين العقوبات أو الجزاءات متسلـسلة تسلـسلاً متزايـداً بنوعية مضطردة، ويحدث فقدان هذا التدرج عند وجود اختلاف كبير بين مضمون الجـزاء الواحـد، وما يسبقه أو يليه من جزاءات .

نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007 نص على العقوبات التأديبية التي يتم إيقاعها بحق الموظف في حال ارتكابه للذنب التأديبي في المادة (141) حسب مبدأ التدرج في توقيع العقوبة، حيث بدا بالعقوبة الأخف وهي التنبيه إلى أن وصل في أسفل الهرم إلى عقوبة العزل من الوظيفـة، حيـث جاء فيها : " أ- إذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها، أو أقدم على عمل أو تـصرف مـن شـأنه الإخـلال بالمـسؤوليات والصلاحيات المنوطة به، أو عرقلتها أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفـة وواجبـــــات الموظـف وسلوكه، فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية الآتية: -

1- التنبيه. 2- الإنذار. 3-الحسم من الراتب الشهري الأساسي بما لا يزيد على سـبعة أيـام فـي الشهر.4- حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة. 5- حجب الزيادة السنوية لمدة سنتين.

6-الاستغناء عن الخدمة. 7- العزل.

ب-إذا ارتكب الموظف مخالفة مسلكية تستوجب إيقاع عقوبة الحسم من الراتب الـشهري الأساسـي، وكانت هذه العقوبة قد فرضت عليه سابقاً لمدة سبعة أيام مجتمعة أو متفرقة وفي الشهر نفسه، فتنفـذ العقوبة على المخالفة المرتكبة في الشهر الذي يلي الشهر الذي ارتكب فيه المخالفة.

[1] د.العتوم،منصور ،المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق،ص142.

ج-إذا ارتكب الموظف مخالفة مسلكية تستوجب إيقاع عقوبة تأديبية عليه، وكانـت العقوبـة المـراد إيقاعها بحقه قد فرضت عليه سابقاً لمرتين متتاليتين للمخالفة نفسها ،فتتخذ بحقه العقوبة التـي تليهـا مباشرة وفقاً للتدرج الوارد في الفقرة (أ) من هذه المادة".

نص المشرع المصري في قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم (47) لسنة 1978 على هذا المبـدأ في المادة (80) بقوله" الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي:

1- الإنذار. 2- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

3- الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة. ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيـذاً لهـذا الجزاء ربع الأجر شهرياً بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً.

4- الحرمان من نصف العلاوة الدورية. 5- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صـرف نصف الأجر. 6- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين.

7- خفض الأجر في حدود علاوة. 8- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة.

9- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليـه قبـل الترقية. 10- الإحالة إلى المعاش. 11- الفصل من الخدمة.

الفرع الثالث: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية:

يقصد بهذا المبدأ - الذي يعتبر تطبيقاً لما تقضي به المبادئ القانونية العامة – بأنه لا يجوز أن يتم إيقاع أي عقوبة تأديبية بحق الموظف المخطئ بأثر رجعي،وإنما يتم إيقاع العقوبة بحقه اعتبـاراً من تاريخ توقيع تلك العقوبة.أي أنه لا يجوز أن يرتد أثر العقوبة إلى تاريخ المخالفـة مهمـا كانـت خطورتها أو حداثة ارتكابها،وحتى في الحالات التي يتم فيها إلغاء العقوبة لعيب فـي الـشكل،فإنه لا

يجوز عند إعادة توقيعها مرة أخرى من جديد على الوجه الصحيح إعطاءها أثراً رجعياً يرتـد إلـى تاريخ توقيع العقوبة الملغية،فإذا وقعت العقوبة بهذه الصورة كانت باطلة [1].

ونظراً لأهمية مبدأ عدم الرجعية فقد اعتبر من المبادئ الدستورية التي نصت عليها بعـض دسـاتير التشريعات المقارنة [2]، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة عام 1948[3].

وعلى كل حال فإن بعض التشريعات المقارنة ونظام الخدمة المدنية الأردني اتجهـت أحيانـاً إلـى الخروج على هذا المبدأ وأباحت جواز رجعية العقوبة أو الجزاء التأديبي في الحالات الآتية التي تمثل استثناء على الأصل:

1. عندما يتم إيقاع عقوبة الفصل من الخدمة أو الإحالة على التقاعد على الموظف الموقوف عن العمل، فيطبق عليه القرار اعتباراً من تاريخ وقفه عن العمل، وليس من تـاريخ صـدور العقوبـة بحقه[4].
2. عندما تكون القاعدة التي ستطبق بأثر رجعي ستؤدي إلى خفض أو إلغاء العقوبـة التـي تـم توقيعها بحق الموظف.

---

[1].د.حسن،عبدالفتاح،التأديب في الوظيفة العامة ، مرجع سابق،ص277.

[2]. انظر المادة (66) من الدستور المصري الصادر عام 1971.

[3]. د.الشيخلي،عبدالقادر،النظام القانوني للجزاء التأديبي، مرجع سابق،ص315.

[4]. نصت المادة (83) من قانون رقم (48) لسنة 1978 الخاص بالعاملين المدنيين المصري على أنه "لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة ألتي تحددها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف". كما نصت المادة (100) من نفس القانون على أنه " إذا حكم على العامل بالإحالة إلى المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضاً يعادل أجره إلى يوم إبلاغه الحكم إذا لم يكن موقوفاً عن العمل.ولا يجوز أن يسترد من العامل الذي أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من أجره إذا حكم بالإحالة إلى المعاش أو الفصل " .
كما نصت المادة رقم (156) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007 على انه " لا يستحق الموظف الذي صدر القرار بالاستغناء عن خدمته أو عزله من الوظيفة أي جزء من راتبه وعلاواته اعتباراً من تاريخ إحالته إلى المحكمة أو المدعي العام أو المجلس التأديبي، على أن لا يُطلب منه رد المبالغ التي تقاضاها من راتبه وعلاواته خلال مدة إيقافه عن العمل بمقتضى أحكام المادة (149) من هذا النظام .

3. في حال ما إذا كانت هناك قرارات إدارية منفذة لأحكام قضائية صادرة بالإلغـاء، أو كانـت هناك قرارات إدارية ساحبة لقرارات سبق صدورها في حال كانت هذه الرجعية، لا تمس أي حقوق مكتسبة أو مراكز قانونية مستقرة ترتبت قبل صدور تلك القرارات السابقة[1].

يرى الباحث أن هذه الاستثناءات بغض النظر عن أهدافها ،تُعد انتهاكاً لدستورية مبدأ عـدم رجعيـة الجزاءات ،وذلك لمخالفتها للأهداف التي جاءت بها وهي كما مر بنا سابقاً ، تتمثل في احترام الحقوق المكتسبة، والمراكز القانونية الذاتية.

الفرع الثالث: مبدأ تسبيب القرار أو العقوبة التأديبية:

العقوبة التأديبية التي تصدر بحق الموظف مرتكب الجرم التـأديبي تعتبـر عقوبـة قـضائية بخصوص الذنب أو الجرم التأديبي .لذلك لا بد من تسبيب هذا القرار بحيث يتضمن بيان الوقائع التي أدت إلى إيقاع الجزاء التأديبي بحق الموظف ،بما يكفل الاطمئنان إلى صحة وثبوت الوقائع التي أدت إلى صدور هذا القرار،والتي كونت منها السلطة التأديبية قناعاتها، وكذلك بيان أدلة الإدانة المتـوفرة بحق الموظف ومدى توفر أركان الجريمة التأديبية، وصدور القرار بناء على أسبابٍ مبررةٍ قانوناً،مما يتيح للقضاء فرض رقابته على القرار، من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام [2]، وحتـى يتمكن الموظف من معرفة أسباب القرار الصادر بحقه،كما يجب أن يتضمن القرار تاريخ الواقعـة أو الجرم التأديبي المنسوب للموظف،لما له من أهمية في احتساب مدة تقادم الـدعوى التأديبية،وتحديـد القانون الواجب التطبيق.إضافة إلى أن التسبيب يبعثُ على الثقة والاقتناع بقرار الجزاء، مـن حيـث تبيان القواعد القانونية وانطباقها على الأفعال المرتكبة من قبل الموظف المعاقب، وهي بـصدد ذلـك تعمل على توصيف الفعل المقترن وتسنده إلى القواعد القانونية المقررة.

[1]. د.عفيفي،مصطفى،فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، مرجع سابق،ص188.

[2] . ، البنداري،عبدالوهاب،العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام،المرجع السابق،107.

ولا يكفي في التسبيب ذكر ملخص للوقائع بل لا بد من الخوض في التفاصيل الجوهرية . ويجب أن يكون التسبيب مستخلصاً من أصول موجودة في الأوراق والمستندات حتى يمكن القول بـأن الـسبب مقبول وقائم ، ولا بد أن يكون هذا التسبيب واضحاً غير مـبهم ، وأن يقـوم علـى كامـل أسـبابه الجوهرية، فإذا تخلفت أحد أسبابه الجوهرية فيقع هذا القرار باطلاً ،أما إذا كانت هذه الأسباب ثانوية ، فيبقى هذا القرار صحيحاً [1].

ورد هذا المبدأ في العديد من التشريعات المقارنة حيث نص عليه قانون العاملين المدنيين في الدولـة المصري[2]. كما نص عليه نظام الخدمة المدنية الأردني على أهمية تسبيب القرار التأديبي الـذي يـتم اتخاذه من المرجع المختص باتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية [3].

وأكد القضاء الإداري المصري على هذا المبدأ حيث عد أن القرارات الإدارية التي كانت تخلـو مـن التعليل والتسبيب يشوبها العيب وعمل على إبطالها .

وقضت محكمة العدل الأردنية في قرار لها بأنه " يعتبر سبب القرار الإداري ركناً رئيسياً وأساسـياً من أركانه، ذلك أن القرار الإداري هو تصرف قانوني لا يقوم دون أن ينهض سبب يبرر إصـداره . وعليه فيعتبر قرار مجلس النقابة المتضمن رفض طلب الأردني،الذي تدرب ومارس مهنة المحامـاة في العراق تسجيله في سجل المحامين الأردنيين الأساتذة مبرراً عدم قبوله بعدم توفر الشروط اللازمة في المواد الثامنة والتاسعة والعاشرة مخالفاً للقانون ، لأن المادتين التاسعة والعاشـرة المـذكورتين لا تنطبقان على المحامي الأردني، وإنما تنطبق على من يحمل جنسية إحدى الدول العربية ، أما المـادة الثامنة فقد نصت على عدة شروط وكان على مجلس النقابة أن يبين الشروط التي لم تتوفر في طلـب

[1]. المستشار،البنداري،عبدالوهاب،العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، مرجع سابق،ص108.
[2]. انظر المادة رقم (79) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (47) لسنة 1978.
[3]. انظر المادة (5/140) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة2007.

الطاعن ، وبالتالي فيكون قراره قد صدر معيباً غير معلل ولا مسبباً يشوبه الغموض والإبهام مما يستدعي نقضه"[1].

الفرع الرابع: مبدأ وحدة العقاب:(عدم جواز تعدد العقاب)

يقصد بهذا المبدأ عدم جواز معاقبة الموظف عن جريمة أو ذنب إداري واحد بعقوبتين تأديبيتين أصليتين لم يجز القانون الجمع بينهما صراحة ،كأن يتم معاقبة الموظف عن خطأ ارتكبه بالإنذار، ويعاقب أيضاً عن نفس الخطأ بالحسم من الراتب،فيكون القرار هنا معيباً لمخالفته هذا المبدأ [2] .

ويشترط لكي يتم تطبيق هذا المبدأ توافر الشروط الآتية:

1. وحدة المخالفة التأديبية موضوعاً وسبباً.
2. وحدة النظام القانوني الذي تنتمي إليه العقوبة.
3. وحدة السلطة التأديبية المختصة بتوقيع العقوبة.
4. استنفاذ العقوبة التأديبية للإجراءات القانونية بحيث تصبح عقوبة نهائية[3] .

ويحقق تطبيق هذا المبدأ اعتبارات العدالة والمصلحة الاجتماعية والوظيفية، التي تقضي بعدم المعاقبة على الخطأ الواحد إلا بعقوبةٍ واحدةٍ تناسبه،ويطمئن الموظف إلى أنه لن يعاقب مستقبلاً عن خطأ ارتكبه سبق أن عوقب عليه.يجد مبدأ وحدة العقاب أو الجزاء أساسه القانوني في قاعدة"لا عقوبة إلا بنص" فبمقتضى هذه القاعدة فإنه لا يمكن أن يتم توقيع عقوبة تأديبية بحق الموظف إلا إذا كانت واردة ضمن النصوص القانونية،وبناء عليه فإن تعدد العقوبات -الذي لا يجيزه القانون – هو إنشاء لعقوبة غير مقررةٍ في القانون ،مما يشكل خروجاً على هذا المبدأ، كما يحترم تطبيق هذا المبدأ أيضاً

[1]. محكمة العدل الأردنية رقم (229) لسنة 1994 .
[2]. د.حسن،عبدالفتاح، التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق،ص275.د.كنعان،نواف، القانون الإداري الأردني، مرجع سابق، ص186.
[3].د.كنعان،نواف،القانون الإداري الأردني،مرجع سابق،ص189.

حجية الأحكام النهائية أمام سلطات التأديب، فلا يتم إيقاع عقوبةٍ عن نفس الخطأ المرتكب الذي سبق أن صدر فيه حكم سابق وتم تطبيقه من قبل السلطات المختصة[1].

وقدُ نص على هذا المبدأ في غالبية التشريعات المقارنة [2]، ونص عليه أيضاً نظام الخدمة المدنية الأردني بقوله " تهدف الإجراءات والعقوبات التأديبية إلى ضمان حسن سير العمل في الدائرة وتعزيز الاتجاهات الإيجابية في العمل، ورفع كفاءة الأداء وضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ،وردع الموظف للحيلولة دون ارتكابه أي مخالفة مستقبلاً، ولتحقيق هذه الغاية يجب مراعاة ما يلي: عدم جواز إيقاع أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (141) من هذا النظام على المخالفة المسلكية الواحدة التي يرتكبها الموظف"[3] .

كما أكدت على هذا المبدأ أحكام محاكم القضاء الإداري ، حيث جاء في قرار للمحكمة الإدارية العليا المصرية بأنه " ومن حيث تكرار مجازاة العامل تأديبياً عن ذات الجرائم التأديبية فضلاً عن انعدام سنده القانوني، يعد مخالفة للنظام العام العقابي لإهداره لسيادة القانون،أساس الحكم في الدولة ولحقوق الإنسان التي تقضي بشخصية العقوبة وتحتم فوريتها، وعدم تكرارها،كما تمثل اعتداء على أن الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها في خدمة الشعب..."[4]، وفي حكم آخر لها قالت " ...ومن ثم فإن الجزاء التأديبي المتكرر عن ذات الفعل لذات العامل يكون باطلاً،ومنعدم الأثر سواء صدر من السلطة الرئاسية أم من المحاكم التأديبية.." [5].

واستناداً إلى ما تقدم فإن عدم التعدد للعقوبات ينصرف إلى تعدد العقوبات التأديبية الأصلية فقط ،فلا يعتبر من قبيل تعدد العقوبات الحكم على الموظف بعقوبة تأديبية بعد الحكم عليه بعقوبة جنائية عن

---

[1]. علي، يحيى قاسم، ضمانات تأديب الموظف العام،المرجع السابق،ص83.
[2]. انظر المادة رقم (46) من نظام القضاة الفرنسي الصادر في 1985/12/22.
[3]. المادة (3/140) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007 .
[4]. حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية جلسة 14 ديسمبر 1975 م الطعن رقم 686 السنة الثالثة قضائية
[5]. حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية جلسة 7/10 /7 1989م الطعن رقم 1464 السنة 32 قضائية .

نفس الفعل، وذلك لاستقلال كل منهما عن الأخرى ،فهما عقوبتان أصليتان ولكن ليس من نوع واحد أو الحكم عليه بعقوبة تأديبية وعقوبة مدنية عن ذات الفعل،كما لا يعتبر تعدداً للعقوبة الحكم عليه بعقوبة تأديبية أصلية وعقوبة تأديبية تبعية [1] ، كما لا يعتبر تعدداً للعقوبة فصل الموظف من الخدمة كأثر للحكم عليه جنائياً في جريمة تستوجب ذلك الفصل بقوة القانون[2] .

الفرع الخامس: مبدأ شخصية العقوبة التأديبية:

يعتبر هذا المبدأ من القواعد العامة المنصوص عليها في جميع أنواع التشريعات العقابية، سواء أكانت تشريعاتٍ جنائية أم تأديبية ،وتأخذ به المحكمة من تلقاء نفسها ولو لم يرد عليه نص أو يطالب أحد بتطبيقه[3].

ويعتبر هذا المبدأ نتيجة حتمية لمبدأ شرعية العقوبة،ويقصد به أن تقتصر مسؤولية الموظف التأديبية على الأخطاء التي يرتكبها أثناء قيامه بأعمال وظيفته ،ولا يسأل عن أخطاء غيره أو يسأل غيره عن أخطائه،إلا أن التشريعات أوردت استثناء وحيداً على هذا المبدأ، يتعلق بعدم مسؤولية الموظف عن خطأ ارتكبه إذا كان وقوعه بهذا الخطأ ناتجاً عن تنفيذه لأمر صادر إليه من رئيس تجب طاعته شرعاً،وأن يكون الأمر الصادر إليه مشروعاً [4] .

لقد نُص على مبدأ شخصية العقوبة في التشريعات المقارنة [5]، ونص عليه نظام الخدمة المدنية الأردني بقوله " إذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها، أو أقدم على عمل أو تصرف من شأنه الإخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به، أو عرقلتها أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه، فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية: 1-التنبيه. 2-الإنذار. 3-الحسم من الراتب

---

[1] . المستشلر،البنداري،عبدالوهاب،العقوبات التأديبية، مرجع سابق،ص56.

[2] . علي، يحيى قاسم، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق،ص84.

[3] . د.عفيفي،مصطفى،فلسفة العقوبة التأديبية، مرجع سابق،ص182.

[4] .انظر المادة (61) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 التي نصت على انه"لا يعتبر الإنسان مسؤولاً جزائياً عن أي فعل إذا كان قد أتى ذلك الفعل في أي من الأحوال التالية: 1- تنفيذا للقانون. 2- إطاعة لأمر صدر إليه من مرجع ذي اختصاص يوجب عليه القانون إطاعته إلا إذا كان الأمر غير مشروع.

[5] . انظر المادة (78) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (47) لسنة 1978.

الشهري الأساسي بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر.4-حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة. 5-حجب الزيادة السنوية لمدة سنتين.6-الاستغناء عن الخدمة. 7-العزل. "[1] .

كما أكدت على تطبيق هذا المبدأ أحكام محاكم القضاء الإداري حيث قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بأنه" من المسلم به أن المسؤولية التأديبية-شأنها شأن المسؤولية الجنائية- لا تكون إلا شخصية وبالتالي يمتنع إعمال المسؤولية التضامنية التي مجالها المسؤولية المدنية في نطاق الذنب الإداري،الذي قوامه إتيان العامل فعلاً إيجاباً أو سلبياً يشكل إخلالاً بواجبات وظيفته أو خروجاً على مقتضياتها.ولما كان من الثابت أن المخالفة محل الاتهام تكمن وتنحصر في قرار طبع الامتحانات في مطبعة خاصة،وأنه أياً كانت مشروعية هذا القرار وسلامته،فإنه لما كان الطاعن ليس مصدراً لهذا القرار ولا مسؤولاً عنه بأي وجه فليس ثمة ذنب إداري وقع منه يكون سنداً لمجازاته" [2].

الفرع السادس: مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الجرم التأديبي:

يقصد بهذا المبدأ أن تراعي السلطات المختصة بالتأديب عند إيقاعها للعقوبة التأديبية بحق الموظف المخطئ ،أن تكون هذه العقوبة متناسبة أو متلائمة مع حجم الذنب أو الخطأ المرتكب. وتقوم الملاءمة على عنصري السبب والمحل وهي في القرارات التأديبية التناسب بين الذنب الإداري و نوع الجزاء ومقداره.

ويعد مبدأ الملاءمة قيداً على ممارسة سلطات التأديب لحقها في التأديب، ويشوب قرار هذه السلطات الغلو في حال عدم تحقق التوازن بين العقاب ومقدار الخطأ المرتكب. وقد نصت على هذا المبدأ غالبية التشريعات المقارنة المتعلقة بالتأديب، كما نص عليه صراحة نظام الخدمة المدنية الأردني بقوله " تهدف الإجراءات والعقوبات التأديبية إلى ضمان حسن سير العمل في الدائرة وتعزيز

---

[1]. المادة رقم (141 /أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007.
[2]. المحكمة الإدارية العليا المصرية القرار الصادر بتاريخ 1994/4/30 الطعن رقم 2579.

الاتجاهات الإيجابية في العمل ،ورفع كفاءة الأداء، وضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وردع الموظف للحيلولة دون ارتكابه أي مخالفة مستقبلاً، ولتحقيق هذه الغاية يجب مراعاة ما يلي :4- التناسب بين العقوبة المتخذة وطبيعة المخالفة المرتكبة وعدم المغالاة أو التساهل في الإجراءات التأديبية المتخذة بحق الموظف "[1].

كما تطرق القضاء في بعض أحكامه لمعالجة هذه المسالة، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في قرار لها جاء فيه" ولئن كانت للسلطات التأديبية ومن بينها المحاكم التأديبية،سلطة تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء بغير معقب عليها في ذلك شأن أي سلطة تقديرية أخرى،ألا يشوب استعمالها غلو،ومن صور هذا الغلو عدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري وبين نوع الجزاء ومقداره....." [2].

وأكدت محكمة العدل العليا الأردنية على هذا المبدأ في قرار لها بقولها: " للسلطة التأديبية صلاحية تقدير خطورة الذنب الإداري،وما يناسبه من جزاء بغير معقب عليها في ذلك،إلا ان مشروعية هذه السلطة التقديرية رهن بأن لا يشوب استعمالها غلو،ومن صور هذا الغلو عدم الملاءمة الظاهر بين درجة خطورة الذنب الإداري وبين نوع الجزاء ومقداره...وأن الهدف من التأديب –وهو تأمين انتظام سير المرافق العامة- لا يتأتى إذا انطوى الجزاء على القسوة الشديدة أو الإفراط المسرف في الشفقة،فكل من طرفي النقيض لا يؤمن انتظام سير المرفق العام،ويتعارض مع الهدف الذي توخاه المشرع من التأديب..وعليه فإذا كان الجزاء مشوباً بالغلو فيخرج من نطاق المشروعية،ومن ثم يخضع لرقابة محكمة العدل العليا.." [3].

---

[1]. المادة (4/141) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007.

[2]. حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية الصادر في 11 /11/ 1961 قضية رقم 1563 مجموعة السنة السابعة.

[3]. حكم محكمة العدل العليا الأردنية رقم (85 /89) مجلة نقابة المحامين ،عام1980،ص608وما بعدها.وقرارها رقم (85/74) مجلة نقابة المحامين،عام 1986،ص30،نقلا عن .د.كنعان،نواف،القانون الإداري الأردني، مرجع سابق،ص186.

المطلب الرابع

أنواع العقوبات التأديبية

ندرس في هذا المطلب أنواع العقوبات التأديبية التي توقعها السلطات التأديبية على الموظف العام في التشريعات المقارنة والمشرع الأردني،حيث تصنف هذه العقوبات إلى عقوبات صـريحة وعقوبـات مقنعة ، وتنطوي الطائفة الأولى على مجموعة من التطبيقات على النحو الآتي:

الفرع الأول: العقوبات التأديبية الصريحة:

وهي تلك العقوبات الواردة حصراً في القانون التي يتم توقيعها بحـق مرتكـب الـذنب أو الجـرم التأديبي. وتنقسم هذه العقوبات إلى عقوبات تأديبية أصلية،وعقوبات تأديبية تبعية .

أولاً. العقوبات التأديبية الأصلية : هي تلك العقوبات التي يلزم لتطبيقها ووجودها،أن يتم ذكرها وتحديدها في القرار الصادر بخصوصها، وإلا شاب هذا القرار البطلان [1]. وهذه العقوبات هي:-

أ. الجزاءات المعنوية: وتنقسم هذه العقوبات إلى عقوبات تحذيرية يتم إيقاعها على الموظف في حالة ارتكابه لخطأ تأديبي بسيط ،حيث تنبهه الإدارة إلى خطئه، وأنه يجـب عليـه الابتعـاد عـن هكـذا سلوك،فتقوم الإدارة بمعاقبته بجزاء معنوي تحذيري وهذه العقوبات هي:

(1) الإنذار: ويقصد بهذه العقوبة قيام الإدارة بتحذير الموظف من عدم العودة إلى ارتكـاب الـسلوك الخاطئ البسيط (الذي لا يشكل خطورة على الوظيفة أو حسن اضطراد وسير المرفق العـام) الـذي اقترفه مرة أخرى ،وإلا سيتعرض لعقوبة أشد جسامة مستقبلاً . أخذت بهـذه العقوبـة التـشريعات المقارنة في كل من فرنسا حيث نصت عليه المادة رقم (30) من قانون الموظفين، وفي مصر نصت عليه المادة رقم (80/أ) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978،ونص عليه نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007 في المادة رقم (141/ 2).

---

[1]. المستشار.البنداري،عبدالوهاب، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة، مرجع سابق،ص112

(2) **التنبيه**: وهو قيام السلطة المختصة بتأديب الموظف بتوجيهه وإرشاده إلى واجباته الوظيفية ، عند إقدامه على القيام بأمر معين يتطلب الأمر توجيهه بذلك.

اعتبر بعض الفقهاء أن التنبيه لا يعد عقوبة تأديبية ،وأنه لا يتجاوز كونه مجرد توجيه إداري للموظف لتذكيره بواجباته الوظيفية،لا يترتب عليه أي آثار قانونية تنعكس سلباً على الأوضاع الوظيفية الأخرى له[1]. ورد النص عليه في المادة رقم (82) من قانون العاملين المدنين بالدولة المصري بالنسبة لكبار الموظفين فقط ، بينما أورد المشرع الأردني التنبيه ضمن قائمة العقوبات التأديبية في المادة رقم (1/141) من نظام الخدمة المدنية .

(3) **اللوم**: ورد النص على هذه العقوبة في التشريع المصري في المادة رقم (80) من قانون العاملين المدنيين في الدولة بالنسبة لكبار الموظفين فقط ،ولم ينص عليها نظام الخدمة المدنية الأردني.

ب. العقوبات المالية: وترد هذه العقوبات على نوعين المباشرة، وغير المباشرة.

(1) العقوبات المالية المباشرة:

- **الحسم من الراتب.** تهدف هذه العقوبة إلى الاقتطاع من راتب الموظف المخصص له من الدائرة أو المؤسسة التي ينتمي إليها، ويتم اللجوء إلى هذا النوع من العقوبة عند ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي ينم عن استهتاره بوظيفته ولامبالاته.إذ من غير المعقول المساواة في الدخل المتحصل من الوظيفة بين الموظف المجتهد في عمله والموظف المتقاعس عن أداء واجباته.نص المشرع المصري على هذه العقوبة في المادة رقم (3/80)،كما نص عليها نظام الخدمة المدنية الأردني في المادة رقم (3/141) ،وتعتبر عقوبة الحسم من الراتب التي توقع بحق الموظف مرتكب الخطأ التأديبي من العقوبات التأديبية التي يترتب عليها آثار مادية على الموظف ،إذ يتم خصم مبلغ مادي

---

[1]. المستشار.البنداري،عبدالوهاب،العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة،المرجع السابق،ص18 وما بعدها.د.كنعان،نواف،القانون الإداري الأردني،مرجع سابق،ص177.

معين من راتبه الأساسي الشهري بالرغم من أنه يستحق أخذ راتبه كاملاً.إلا أن المشرع بالرغم مـن فرضه لهذه العقوبة كعقوبة تأديبية ،لم يترك الحرية التقديرية للسلطة أو الرئيس الإداري في اختيـار المبالغ المالية على إطلاقها ، بل قيد هذا الإجراء بضوابط معينة وذلك بهدف تحقيق اعتبارات العدالة للموظف، حيث حدد المشرع المصري المدة الزمنية القصوى التي يجوز خصم الراتب فيهـا بـأن لا تتجاوز مدة الشهرين في السنة الواحدة،وحدد المشرع الأردني المدة الزمنية بأن لا يتجـاوز مجمـوع الأيام التي يجوز أن يتم خصمها من راتب الموظف سبعة أيام في الشهر الواحد ،وكذلك اشـترط أن يكون الحسم من الراتب الأساسي للموظف وليس الراتب الإجمالي (مجموع الراتب الكلي).

(2) العقوبات المالية غير المباشرة: يقصد بهذه العقوبات تجميد الوضع المالي للموظف الذي كـان يسير بانتظام وتسلسل زمني،بحيث لا يتأثر بالعقوبة الدخل الشهري المباشر والحاضر للموظف بـل تقع العقوبة على الدخل المستقبلي له كالزيادة والعلاوات السنوية،وتأخير الترفيع أو الترقيـة للدرجـة اللاحقة.

(أ) العقوبة التي ترد على الزيادات والعلاوات السنوية: نص المشرع المـصري فـي المـادة رقـم (4/80) على هذه العقوبة بتأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثـة أشـهر،كما نـص المشرع الأردني في المادة (141/ 5 ، 4) من نظام الخدمة المدنية على حجب الزيادة السنوية لمـدة سنة واحدة، أو لمدة سنتين.

(ب) العقوبة التي ترد على الترفيع أو الترقية : هذه العقوبة تعتبر بمثابة جزاءٍ مالي شكلاً وموضوعاً تقع على الموظف، وذلك بسبب فوات الكسب المادي له،تتمثل بتجميد وضع الموظف المخطئ مالياً [1].

ورد النص على هذه العقوبة في المادة رقم (30) مـن نظـام المـوظفين الفرنـسي الـصادر فـي 1959،والمادة رقم (6/80) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (47) لسنة 1978 التي

[1] د.الشيخلي،عبدالقادر،النظام القانوني للجزاء التأديبي،مرجع سابق،ص397.

أقرت تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين.بينما لم يرد نص مماثل على هذه العقوبـة في نظام الخدمة المدنية الأردني.

جـ. العقوبات التي يترتب عليها إنهاء خدمة الموظف :تُعد هذه العقوبات من أقسى العقوبات التـي يتعرض لها الموظف العام،حيث يترتب عليها فك ارتباط الموظف من الوظيفة التي يعمل فيها بـشكل نهائي، وتتخذ هذه العقوبات الصور الثلاثة الآتية:

(1) الاستغناء عن الخدمة: تمس هذه العقوبة التأديبية الشديدة مركز الموظف الوظيفي والمالي في آن واحد، ويلحق الضرر أيضاً بمصلحة الإدارة التي ينتمي إليها الموظف وذلك جراء حصول فـراغ في المنصب الذي يشغله الموظف الذي تم الاستغناء عن خدماته، لذلك حدد نظـام الخدمـة المدنيـة الأردني رقم (30) لسنة 2007 في المادة (170) منه الحالات التي يتم فيها الاستغناء عن خـدمات الموظف، الذي يرتكب أخطاء تأديبية وذلك بقرار من المرجع المختص بتعيين مثيلـه فـي الدرجـة والراتب، إذا ُأوقعـت عليـه ثلاث عقوبات مختلفة من العقوبات التأديبية المنصوص عليها فـي البنود من (3-5) من الفقرة (أ) من المادة (141) من هذا النظام ولا يجوز السماح له بالتقدم بطلـب تعيين لغايات التنافس لإشغال وظيفة في الخدمة المدنية، وفقاً لأحكام هذا النظام إلا بعد مرور ثـلاث سنوات على الأقل على صدور قرار الاستغناء عنه، وحصوله على قرار من رئيس الديوان بالموافقة له على التقدم للعمل في الخدمة المدنية.ولا يترتب على هذه العقوبة حرمان الموظـف مـن حقوقـه المالية.

(2) الإحالة على التقاعد: الإحالة إلى التقاعد أو الإحالة إلى المعاش كما سماها المشرع المـصري، يمكن ان يتخذ صفة العقوبة التأديبية إذا ما ورد عليه نص تشريعي ضمن قائمة العقوبات التأديبية،كما يمكن أن يكون كإجراء تنظيمي من إجراءات تنظيم المرافق العامة،وهنا لا تثار حوله أي مشكلة.

ورد النص على الإحالة على المعاش كعقوبة تأديبية في نظام الموظفين الفرنسي المادة رقم (30) من القانون رقم (244) لسنة 1959 ،كما نصت عليه المادة رقم (10/80) من قانون العاملين المـدنيين

في الدولة المصري رقم (47) لسنة 1978، أما المشرع الأردني فعلى العكس من التشريعات المقارنة لم يعد الإحالة على التقاعد عقوبة تأديبية ، ولم يوردها ضمن قائمة العقوبات التأديبيـة المنـصوص عليها في المادة (141) من نظام الخدمة المدنية.

(3) العزل من الخدمة: تُعد هذه العقوبة من أشد العقوبات التي توقع بحق الموظف،إذ يترتب عليها إنهاء علاقة الموظف بالإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها بشكل نهائي، وحرمانه من جميع حقوقـه المالية.

ورد النص على هذه العقوبة في نظام الموظفين الفرنسي في المادة رقم(30) ،كما نص عليها قـانون العاملين المدنيين في الدولة المصري رقم (47) لسنة 1978 في المادة (11/80)،ونص عليها أيـضاً نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007 في المادة رقم (7/141) . ونظراً لخطورة هـذه العقوبة وما يترتب عليها من تأثير ليس فقط على الموظف بل يمتد إلى أسرته، ومـن يعمـل علـى إعالتهم ،فقد وضعت التشريعات ضوابط لفرض هذه العقوبة، بحيث تحد من حرية الإدارة في توقيعها إلا ضمن أسس وشروط معينة، حيث بين نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007 فـي المادة (171 /أ) على أنه يعزل الموظف في الحالات الآتية:

(أ) إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جنايـة أو بجنحـة مخلـة بالـشرف: كالرشـوة والاختلاس، والسرقة، والتزوير، وسوء استعمال الأمانة، واستثمار الوظيفة، والشهادة الكاذبة،أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة.

(ب) إذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد على ستة أشهر لارتكابـه أي جريمـة أو جنحة من غير المنصوص عليها في البند (1) السابق.

(جـ) إذا صدر قرار من المجلس التأديبي بعزله.

ويترتب على هذه العقوبة أيضاً عدم جواز إعادة تعيين الموظف الذي عزل من الوظيفة في أي دائرة من الدوائر إلا بأسس وشروط خاصة، مثل: إعادة الاعتبار القانوني له الذي يتطلب الحـصول عليـه

السير بإجراءات قانونية صعبة ومعقدة .أما المشرع المصري فلم يورد نصاً مماثلاً ،إلا أن المـشرع أجاز في المادة (81) من قانون العاملين المدنيين بالدولة للسلطة المختصة وضع لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والعقوبات المقررة لها وإجراءات التحقيق[1].

ثانياً. العقوبات التأديبية التبعيـة : هي تلك العقوبات التي ترد تابعة لـبعض العقوبـات التأديبيـة الأصلية.وهي تقع بشكل تلقائي،بقوة القانون دونما حاجة إلى أن يتم النص عليها بـشكل صـريح أو ذكرها في القرار أو الحكم التأديبي الذي يوقع العقوبة التأديبية [2]. وهي تشابه العقوبة الجنائية التبعيـة التي تتبع الحكم الجنائي الأصلي،ومثالها تأخير الترفيع للدرجة الوظيفية لفترة معينة اعتباراً من تاريخ صدور العقوبة التأديبية [3]. وقد يتبع الحكم الجنائي الصادر بحق الموظف عن جرم جنائي ارتكبـه عقوبة تأديبية ،مثل اعتبار خدمة الموظف منتهية من المرفق الذي يعمل فيه لصدور عقوبـة جنائيـة بحقه عن جرم جنائي ارتكبه [4].

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية المقنعة:

وهي تلك العقوبات التي لم ترد حصراً بنص المشرع كعقوبة تأديبية،بل تقـوم الإدارة فيهـا باتخـاذ إجراءات تأديبية معينة بحق الموظف بشكل لا يتفق والأصول المتبعة قانوناً ،ولا تهدف الإدارة مـن وراء هذا الإجراء تحقيق المصلحة العامة، إنما يكون الهدف من إيقاع هذه العقوبة المقنعة هو إيـذاء الموظف ومجازاته لأغراض شخصية،وعندما يثبت هذا الأمر فإن قرار الإدارة يكون قد شابه عيب إساءة استخدام السلطة وصار حرياً بالإلغاء[5].

ومن أمثلة هذه العقوبات نقل الموظف إلى مكان بعيد لأسباب شخصية بعيدة عن تحقيـق المـصلحة العامة ، ندب الموظف من وظيفة درجتها عالية إلى وظيفة أقل بالدرجة ،النقل المتوازي مع القـرار

---

[1]. د.الشيخلي،عبدالقادر،النظام القانوني للجزاء التأديبي،مرجع سابق،ص402.
[2]. د.الطماوي،سليمان،القضاء الإداري،قضاء التأديب، مرجع سابق،ص372.
[3]. انظر المادتين رقم (171،170) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007،والمواد رقم (85،86) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (47) لسنة 1978.
[4].المستشار.البنداري،عبدالوهاب، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة، مرجع سابق،ص113-114.
[5]. المستشار.البنداري،عبدالوهاب، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة، مرجع سابق،ص184 وما بعدها.

التأديبي ولنفس السبب،نقل الموظف من وظيفته إثر تداول بعض الشائعات بحقه من قبل العاملين فـي الإدارة أو من خارجها دون التثبت من صحة هـذه الـشائعات ودون إجـراء تحقيـق فيهـا،الوقف الاحتياطي عن العمل دون وجود سبب مقنع وفي غير الحالات التي حددها القانون ..... .

اتجهت محكمة العدل العليا الأردنية في بعض أحكامها إلى إبطال القرارات الإدارية التي تنطوي على عقوبة تأديبية مقنعة بقولها " لا يجوز نقل الموظف أو انتدابه إلى وظيفة تقل بمستواها عن الوظيفـة التي نقل منها عملاً بالمادة (63/ج) من نظام الخدمة المدنية لسنة 1988 وبما أن المـستدعية مـن وظيفة مدير المدرسة إلى مساعدة إضافة إلى أن هذا النقل ينطوي على عقوبة تأديبيـة مقنعـة دون اتخاذ الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية باعتبار النقل تـم إثـر ارتكـاب المستدعية مخالفة مسلكية فيكون قرار النقل مخالفاً للقانون مستوجباً الإلغاء"[1]. وقضت في قرار آخر لها بقولها" يعتبر القرار الصادر عن وزير الصحة القاضي بنقل المستدعي من وظيفة إلـى وظيفـة أخرى منطوياً على عقوبة تأديبية مقنعة دون اتباع الإجراءات القانونية،مشوباً بعيب إساءة اسـتعمال السلطة،لأنه يتوجب عليه أن يصدر تعليماته باتخاذ الإجراءات القانونية لتحديـد المـسؤولية واتخـاذ الإجراءات التأديبية بحق المستدعي أو غيره من موظفي وزارة الصحة، إذا وجد مـسؤولاً عـن أي إهمال أو أنه ارتكب مخالفة إدارية تستدعي معاقبته عنها من قبل المرجع المختص" [2] .

---

[1] . محكمة العدل العليا رقم (354/ 1993) ،منشورات مركز عدالة.
[2] . محكمة العدل العليا رقم (1994/9)،منشورات مركز عدالة.

المبحث الثاني

السلطة المختصة بإيقاع العقوبة التأديبية

سلطة التأديب هي السلطة التي يحددها أو يعينها المشرع للقيام بمهمة التأديب للموظفين، وتُعد هذه السلطة هي المختصة وحدها دون غيرها بمباشرة هذه المهمة. وتختلف القوانين التي تعين سلطة التأديب في مجال الوظيفة العامة من دولة لأخرى، وذلك لاختلاف التنظيم السياسي والقوانين الإدارية في كل منها.

تنشأ السلطة التأديبية من الجهاز الإداري للوظيفة العامة، ولهذا فإنها كلما كانت من واقع ومعطيات الوظيفة العامة، كلما كانت أكثر فاعلية في تحقيق أهداف النظام الإداري التأديبي، وفقاً للقاعدة العامة القائلة، بأن السلطة التأديبية الفاعلة أو الأكثر فاعلية هي تلك القادرة على اتخاذ الإجراءات الموضوعية والعادلة التي تكون محايدة وتعامل كافة الموظفين بالتساوي، وبقدرتها على فهم جوانب وأبعاد الخطأ التأديبي والعوامل التي أحاطت به، وسرعتها في اتخاذ الجزاء العادل والرادع في ذات الوقت، وبالتالي فإن الجزاء العادل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسلطة التأديبية المختصة بإيقاع العقاب.

ورغم اختلاف قوانين الدول في تعيين السلطة التأديبية المختصة بتوقيع العقوبة،الذي قد يكون اختلافاً جوهرياً، أو يقتصر على مجرد التفاصيل والجزئيات، فإن هذه السلطة تنحصر في القوانين التأديبية ضمن الأنظمة الآتية:

1- النظام الرئاسي.

2- النظام شبه القضائي.

3- النظام القضائي.

ولا يعني ذلك أن كل دولة تلتزم حتماً في تبني نظامٍ معينٍ دون غيره من الأنظمة، والملاحظ والشائع بين دول العالم، أن كلاً من هذه الدول يجمع بين كافة هذه الأنظمة، ولكن بنسب متفاوتة، وهذا ما

سنبينه في هذا المبحث ضمن مطلبين: الأول: نوضح فيه الأشكال المختلفة للسلطة المختصة بتوقيـع العقوبة،والثاني : نبين فيه السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية في الأردن .

المطلب الأول

الأشكال المختلفة للسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية

تتمثل أشكال السلطة المختصة بتوقيع العقوبة في ثلاثة أشكال هي :النظام الرئاسـي، النظـام شـبه القضائي، النظام القضائي.

الفرع الأول: النظام الرئاسي:

النظام الرئاسي هو النظام الذي تستقل فيه السلطة الرئاسية دون غيرها بحق فرض كافـة العقوبـات التأديبية على اختلاف درجاتها على الموظفين العموميين في الدولة، ويعد النظام الرئاسي في التأديب من أقدم أشكال الأنظمة التأديبية المعروفة حالياً، ويرتبط ظهوره بظهور الوظيفة العامة ذاتهـا منـذ بداية الدولة الحارسة وحتى مفهوم الدولة الحديثة[1].

ويبدو التأديب كمظهر للسلطة الرئاسية على الموظف باعتبار الرئيس الإداري هو المسؤول عن حسن سير العمل في المرفق المعهود إليه بإدارته، وعن تحقيق الأهداف المنوط بالمرفق العام تحقيقها. عملاً بالمبدأ القائل حيث تكون المسؤولية يتعين وجود السلطة، وإلا استحال على الـرئيس الإداري القيـام بأعباء منصبه[2]. إلا أن النظام الرئاسي يركز على الإدارة ومجالها على حساب الضمانات التي تـسود نظام القضاء التأديبي، وإن كان ذلك لا يعني تجاهل الأسس التي يقوم عليها مبدأ الضمان في النظـام الرئاسي التأديبي. وأن تغليب فاعلية الإدارة يكون بهدف تسيير المرافق العامة بانتظام وباضـطراد، ولا يتحقق إلا بتزويد الجهات الإدارية أو الرئاسية بسلطة التأديب 3. وأن احتفاظ الـسلطة الرئاسـية بسلطة التأديب يؤدي إلى الردع المعنوي للموظفين تحسباً من إيقاع العقوبات التأديبية علـيهم إذا مـا

---

[1]. د.محجوب، ثروت محمود عوض ،(1994)، التحقيق الإداري ودور النيابة الإدارية فيه، رسالة دكتوراه، ص14 جامعة عين شمس.
[2]. د.الطماوي، سليمان ، مرجع سابق، ص 452.
[3]. د. عجيلة،عاصم احمد ،(1992)، طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة.ط4، ص،257، عالم الكتب، القاهرة.

أخلوا بواجباتهم الوظيفية، ومن أمثلة النظام الرئاسي التأديبي في عصرنا الحاضر، كل من النظام الإنجليزي والنظام الأمريكي، والنظام الدنماركي، والإسباني، والبرتغالي، والكندي 1، حيث تباشر السلطة التأديبية في كل من هذه الأنظمة من خلال السلطة الرئاسية، وعلى رأسها الوزير المختص الذي يكون له الرأي الأخير والنهائي في كافة القرارات التأديبية التي تصدر بحق الموظفين التابعين له، دون تدخل من أي جهة أخرى غير السلطة الرئاسية في تأديب الموظفين في الأنظمة الرئاسية المذكورة، فلا يوجد مثلاً نظام المحاكم التأديبية على الإطلاق، ويكون للرئيس الإداري الحق في إيقاع كافة العقوبات التأديبية، فلا يوجد أي طريق للطعن في القرار التأديبي أمام الموظف سوى طريق التظلم إدارياً في النظام الإنجليزي، أو إدارياً وقضائياً في النظام الأمريكي[2].

وينطوي هذا النظام على العديد من العيوب الجسيمة، من أبرزها جمعه لصفة الخصم والحكم التي تجانب العدالة وتعزز الظلم، ويؤدي ذلك إلى خلق نوع من إساءة استعمال السلطة والانحراف بها إلى درجة الغلو والتمادي والاستبداد الإداري غير المتوقع في مجال الإدارة العامة. ومن أبرز الانتقادات ما يلي:

أ- إن السلطة الرئاسية تخشى توقيع الجزاء التأديبي في أغلب الأحيان، خوفاً من أن تكون هذه الجزاءات محلاً للمناقشة في مرحلة لاحقة من الرئيس الأعلى أو الرأي العام أو ربما البرلمان، وإمكانية إلغاء هذه الجزاءات رئاسياً أو بواسطة القضاء.

ب- تعرض السلطة الرئاسية للضغوط التي تؤثر في الإجراءات التأديبية التي قد تتخذها من جهات عديدة كالنقابات أو الهيئات السياسية، مما يجعل السلطة الرئاسية التي تملك حق توقيع الجزاء غير قادرة على ممارسة سلطاتها التأديبية بحرية وفاعلية، وحياد مجرد.

---

[1]. د.محارب، علي جمعة ، النظام الإداري في التأديب، مرجع سابق،ص 8.

[2]. – علي، يحيي قاسم ، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريعات. اليمن، العراق، مصر، فرنسا،ص40 نقلاً عن:
David Foulkes, Administrative Laws.5th ed London,1982,p.11.

جـ- مخاوف الإدارة من استعمال سلطتها التأديبية من إثارة مشاعر الموظفين وتكتلهم في مواجهتها مما ينعكس سلباً على كفاءة العمل، وعلى التنظيم الإداري ذاته.

د- إغفال بعض الرؤساء اتخاذ الإجراءات التأديبية تجاه مرؤوسيهم لسبب أو لآخر، الأمـر الـذي يضعف من قدرة السلطة الرئاسية في السيطرة على زمام الأمور في العمل وبهذا يتدنى مستوى الأداء والإنتاجية في العمل وتنعكس سلباً على حسن سير المرافق العامة.

الفرع الثاني: النظام شبه القضائي:

هذا النظام في جوهره ومضمونه نظام رئاسي أدخل عليه بعض التعـديلات لتـأمين جـزء مـن الضمانات الأساسية للموظف العام، وأهم هذه التعديلات هي [1]:

أ- إلزام السلطة الرئاسية الأخذ برأي هيئة معينة قبل توقيع العقوبة التأديبيـة، وهـي وإن كانـت استشارية لا تلتزم بنتيجة هذا الرأي إلا أن هذا الإجراء يعد جوهرياً يترتب علـى مخالفتـه بطـلان القرار الصادر بالعقوبة.

ب- التزام السلطة الرئاسية في بعض الحالات باحترام الهيئة الاستشارية، فيكون رأيها إلزامياً، وإن كان يجوز للسلطة الرئاسية عدم التقيد بهذا الرأي لصالح الموظف، أي بتخفيف الجزاء دون تشديده.

جـ- قد ينشئ المشرع مجالس تأديبية يغلب فيها العنصر الإداري، تختص بتوقيع العقوبات التأديبية على الموظفين العموميين.

وتأخذ بالنظام شبه القضائي العديد من الدول كالأردن، ومـصر، وسـوريا، والعـراق، والمغـرب، وفرنسا، وإيطاليا، وبلجيكا، بناء على مبررات لهذا النظام أهمها [2]:

[1]. علي،يحيي قاسم ،ضمانات تأديب الموظف العام في التشريعات. اليمن، العراق، مصر، فرنسا، نقلاً عن د. الملط،محمد جودت ، ص341-343، مرجع سابق،.ص(114).

[2]. د.الزعبي،خالد،القانون الإداري،مرجع سابق،ص243.

1- يساهم النظام شبه القضائي في توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات، حيث يقيد من سلطة التقدير للإدارة إلى حد ما، وخاصة التعسف أو التحكم عن طريق إشراك هيئات أخرى معهـا فـي نطـاق التأديب الوظيفي.

2- يحاول النظام شبه القضائي التوفيق بين المصلحة العامة المتمثلة في ضرورة تمتع الإدارة بقـدر ما من الاستقلال وحرية التقدير، وبين مصلحة الإفراد المتمثلة في حماية الحقوق والحريـات العامـة وذلك بالتزام الإدارة بمبدأ المشروعية الذي يجب أن تعمل في ظله، ولا تتجاوز حدوده التـي عينهـا المشرع.

3 - يعمل النظام شبه القضائي على تبني فصل تدريجي بين سلطة الاتهام وسلطة الحكم من خـلال تنظيم هيئات استشارية مكلفة بإبداء الرأي قبل صدور الحكم من السلطة الرئاسية.

ومن المآخذ على هذا النظام هو إضعاف السلطة الرئاسية اتجاه المرؤوسين، طالما أن هذه الـسلطة لا تملك بمفردها حق توقيع العقاب على المرؤوسين في حالة اقترافهم لمخالفات تعيق سيرالعمل، وانتظام المرفق العام في تأدية خدماته الذي تشرف على إدارته. ذلك ما دعا إلى القول بأن التطور الذي طرأ على السلطة التأديبية في الدول التي طبقت النظام شبه القضائي في التأديب، قـد أدى إلـى انعكـاس السلطة الرئاسية.

يرى الباحث أن النقد الموجه لهذا النظام فيه شيء من المغالاة، إذ إن الهيئات الاستشارية التي تقـف بجانب الجهاز الإداري يجب أن لا ينظر إليها بأنها خصم أو عدو للجهاز، وإنها وجـدت لإضـعاف السلطة الرئاسية أو للتقليص من سلطتها التقديرية، وإنما يجب أن ينظر إليها على أنها بمثابـة حكـم عادل ومنصف سواء كان للموظفين أو للإدارة ذاتها، خاصة وأن وجود مثل هذه الهيئات يعد في واقع الأمر بمثابة عامل مساعد أو معاون للسلطة الرئاسية، ويخفف عنها الكثير من الإجراءات التأديبيـة، مما يتيح لها المزيد من فرص التفرغ لممارسة أعمالها الإدارية الأخرى ويرفع عنها الحـرج تجـاه موظفيها عند تأديبهم.

وقد ذهب البعض إلى تسمية النظام شبه القضائي بالنظام المختلط[1]، استناداً إلى اعتماد هذا النظام لجزء من إجراءاته على النظام الرئاسي، والجزء الآخر على إجراءات قضائية. ويرى البعض من الفقه الإداري، بأن هذا النظام ليس نظاماً مستقلاً في التأديب يضاف إلى الأنظمة الأخرى في أنظمة التأديب، بل هو صورة من صور النظام الرئاسي، إلا أن أصحاب هذا الرأي عادوا وقرروا أنه إذا استقلت بمجالس التأديب بإجراء المحاكمة التأديبية وبإيقاع العقوبات التأديبية من قبلها مباشرة، كما هو الحال بمجالس تأديب الهيئات القضائية ومجالس تأديب أساتذة الجامعات، فيمكنها من أن تتجاوز إطلاق تسمية النظام شبه القضائي على هذه المجالس، بسبب عدم تبعيتها للسلطة الرئاسية، وليس أمام الرؤساء الإداريين إزاءها سوى الموافقة أو الطعن فيها أمام جهة ثانية[2].

الفرع الثالث: النظام القضائي:

النظام القضائي في التأديب يعني جعل نظام التأديب نظاماً قضائياً بالمعنى الصحيح، وذلك بفصل سلطتي التحقيق والاتهام عن سلطة المحاكمة، وفي ذات الوقت وضع عدة قيود للحد من حق السلطات الرئاسية في ممارسة سلطة التأديب وقصرها على العقوبات البسيطة، في حين يقتصر دور السلطة الرئاسية في هذا النظام على توجيه الاتهام إلى الموظف المخطئ، وقد ينشىء المشرع هيئة خاصة تتولى القيام برفع الدعوى التأديبية والادعاء أمام هذه المحاكم وتدعى بالنيابة الإدارية[3].

ويتفرد النظام القضائي بعدة خصائص تميزه عن غيره وهي[4]:

1- يحقق النظام القضائي مبدأ العدالة في التأديب ويبعد السلطة التأديبية عن مساوئ كل من النفوذ السياسي والإداري الأمر الذي يوفر للموظفين ما يأملون فيه من أمن وطمأنينة.

[1]. علي، يحيى قاسم، مرجع سابق.ص115، نقلاً عن د. رمزي طه الشاعر وزميله، مرجع سابق،ص 171-172.

[2]. د. الطماوي،سليمان ، قضاء التأديب، مرجع سابق،ص455،.د . بركات،عمرو فؤاد ، السلطة التأديبية، ص143. المستشار البنداري،عبدالوهاب ،دون سنة طبع، الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية، ص89 ، دار الفكر العربي.

[3] . د.العتوم،منصور إبراهيم،المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق،ص216 وما بعدها.

[4] .د.الطماوي ،سليمان،قضاء التأديب، مرجع سابق،ص422 وما بعدها.

2- يكفل النظام القضائي منع الاستبداد أو الانحراف للسلطة الرئاسية فيما لو باشرت السلطة التأديبية.

3- إن معظم التأديب القضائي يفسح المجال للسلطة الإدارية وخاصة الرئاسية في تولي دورها الحقيقي في إدارة وتسيير المرافق العامة ، ويزيد من تركيز الرؤساء الإداريين في تطوير وتنمية العمل الحقيقي بتلك المرافق، بسبب أن هذا النظام القضائي يمنح نظام التأديب إلى سلطة قضائية.

وعلى الرغم من المزايا التي يتمتع بها النظام القضائي في التأديب، إلا أنه وجهت له بعض الانتقادات منها:

أ- لما كان الهدف من التأديب ضمان وتأكيد مبدأ حسن سير وانتظام المرافق العامة، فإن ذلك يتطلب أن تختص السلطة الرئاسية بمباشرة حق توقيع الجزاء على الموظفين لاطلاعها وقدرتها على معرفة الظروف المحيطة أكثر من غيرها في تحقيق مبدأ حسن سير المرافق العامة.

ب- تتبع المحاكم التأديبية الإجراءات القضائية الروتينية التي تطيل من أمد المحاكمة والعقاب، مما يؤدي للانتقاص من فاعلية النظام التأديبي سواء كان من حيث الردع أو من حيث الزجر.

جـ- إن القول بأن التأديب أقرب إلى وظائف القضاء منه إلى وظائف الإدارة، قول يتضمن خلطاً بين رسالة التأديب وعمل القضاء. فالتأديب يختص به الرئيس الإداري، وهو نوع من سلطته الرئاسية، وبذلك فالرئيس الإداري الذي لا يحيط بأخطاء مرؤوسيه، ولا يتعقبها، ولا يعمل على منعها، يعد مقصراً في أداء واجباته الوظيفية.

هـ- يعزى للنظام القضائي بأنه يشجع بعض الموظفين على التمادي في مخالفاتهم طالما أن الإدارة التي يتبعونها لا تملك توقيع العقوبة التأديبية.

ومن الجدير بالذكر أن النظام التأديبي الأمثل لسلطة العقاب هو النظام الذي يقوم على نوع من الموازنة بين مقتضيات الضمان(القانون) والفاعلية (للإدارة العامة). فالنظام الرئاسي في التأديب يفتقر لعنصر الضمان، في حين يفتقر النظام القضائي لعنصر الفاعلية لحساب الضمان. وبناء على تلك

المعطيات فإننا لا نحبذ اعتناق أي من النظامين الإداري والقضائي البحت، ونرى من الأجدر باتباع النظام المختلط بين النظامين وهو ما يطلق عيه (النظام شبه القضائي) القائم على نوع من الموازنة بين الفاعلية والضمان، وأيضاً يجمع بين خصائص النظام الإداري (الرئاسي) والنظام القضائي، بغية تلافي العيوب الشائعة في مجال العقاب التأديبي محققاً الهدف النهائي من التأديب الوظيفي مع مراعاة المصالح العامة والخاصة.

وأما بالنسبة لدور اللجان في النظام المختلط في تقديم الرأي والاستشارية غير الملزمة للسلطة التأديبية، فإن دورها في إجراء التحقيق والتيقن من الحقائق والتدقيق في الأدلة، وإعداد التقرير النهائي بتوصياتها، واقتراح الجزاء المناسب لا يمكننا التقليل منها أو تجاهلها، ناهيك عن أن الموظف يملك حق التظلم إدارياً أمام الجهة الرئاسية العليا التي أصدرت قرار الجزاء، وأمام الهيئات أو اللجان الاستشارية العليا، كما يحق للموظف اللجوء إلى القضاء للطعن في قرار الجزاء وفق الإجراءات القانونية المقررة لذلك.

<u>النظام التأديبي في مصر.</u>

تنقسم الإجراءات التأديبية في مصر إلى مرحلتين:الأولى مرحلة التحقيق في ارتكاب المخالفة الإدارية أو التأديبية.الثانية:مرحلة المحاكمة التأديبية.حيث يتم التحقيق في المرحلة الأولى من قبل السلطة الرئاسية، أي من قبل الإدارة نفسها أو من قبل النيابة الإدارية التي أنشئت بمصر بموجب القانون رقم (48) لعام 1954 ،ولتوفير الحياد والنزاهة لهذه النيابة فقد تم إلحاقها برئاسة الجمهورية.أما المرحلة الثانية ،مرحلة المحاكمة التأديبية فبعد أن تنتهي النيابة الإدارية من التحقيق تقوم بعد التثبت من التهمة الموجهة للموظف بإحالته إلى المحكمة التأديبية المختصة التي تقوم بعد ذلك بالفصل بالدعوى على وجه السرعة.

النظام التأديبي في الأردن:

لقد تبنى المشرع الأردني نظام التأديب الرئاسي ونظام التأديب شبه القضائي في نظام الخدمة المدنيـة رقم (30) لسنة 2007 والمعدل بموجب نظام الخدمة المدنية رقم (31) لـسنة 2009،وذلـك وفقـاً لتدرج العقوبات المنصوص عليها في المادة(141/أ) التي جاء ذكرها سابقا عندما تكلمنا عن أنـواع العقوبات التأديبية.

ويكون التدرج في إيقاع العقوبة على الموظف وفقاً للمخالفة المرتكبة مـن قبلـه، ولا يـتم تجـاوز اختصاص مسؤول إلى آخر، واستناداً لذلك فقد حدد نظام الخدمة المدنية فـي المـادة (142) فئـات الموظفين، والسلطة المختصة في إيقاع العقوبة عليهم.

وقد أكدت المادة (144) من نظام الخدمة المدنية على الاختصاص والصلاحية في إيقاع العقوبة لكـل سلطة تأديبية المنصوص عليها في المادة (142) بأنه لا يجوز لها تجاوز حدود سلطتها، فعندما تتيقن بأن المخالفة المرتكبة من الموظف تزيد على العقوبة التي تمتلك صلاحية إيقاعها، فيتوجـب عليهـا رفعها مع بيان رأيها فيها إلى الجهة الأعلى حسب التسلسل الإداري، التي تمتلك إيقاع العقوبة الأشـد أو الإحالة إلى المجلس التأديبي، عندما ترى ذلك ضرورياً.

وإن العقوبات من (1-5) الواردة في الفقرة (أ) من المادة (141) جعلت إيقاع هـذه العقوبـات مـن اختصاص السلطة الرئاسية كما هو مبين في المادة (142)، وكذلك أعطت المادة (143) الحق للسلطة الرئاسية المباشرة في إيقاع العقوبة من (1-5) من المادة (141/أ) وحرمانه من راتبه وعلاواته عـن مدة غيابه عن الدوام الرسمي لعمله، إلا أن المادة (145) لم تعط الصلاحية بالاختـصاص للـسلطة الرئاسية المباشرة في إيقاع العقوبة بصورة مطلقة، بل قيدها بشرط استجوابه من قبل لجنة تحقيـق لا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة بمن فيهم الرئيس، تتولى التحقيق في المخالفة قبل إصدار قـرار إيقـاع

العقوبة، ومن صلاحيات هذه اللجنة(لجنة التحقيق) إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي على ضوء نتيجة التحقيق.

وقد تبنى المشرع الأردني نظامي التأديب الرئاسي وشبه القضائي، انطلاقاً من حرصه على الموازنة بين مقتضيات الضمان (القانون) و الفاعلية للإدارة العامة، وهذه الموازنة المتوخاة تتحقق دون شك في هذين النظامين التأديبيين، فالنظام الرئاسي يحقق الفاعلية، والنظام شبه القضائي يحقق الضمان.

ونرى أن نظام التأديب شبه القضائي الذي أخذ به المشرع الأردني، لم يكن واضح المعالم في الأنظمة رقم 23 لسنة 1966، ورقم 30 لسنة 1982، وتجلت الصورة واضحة في نظام رقم 55 لسنة 2002 والأنظمة التالية له وآخرها النظام رقم 30 لسنة 2007، والمعدل بالنظام رقم 31 لسنة 2009. حيث إن نظام الخدمة المدنية الجديد، قد أوضح تشكيل مجلس التأديب وفقاً لتدرج العقوبة والتسلسل الوظيفي إذ نصت المادة (146) منه على أن يؤلف مجلس التأديب لاتخاذ الإجراءات التأديبية بحق موظفي الفئات الأولى والثانية والثالثة من كل من: 1- أمين عام الديوان.2- مستشار في ديوان التشريع يسميه رئيس ديوان التشريع والرأي. أما مجلس التأديب للفئة العليا من الموظفين فيشكل سنداً لأحكام المادة (159/ب) من كل من وزير العدل رئيساً وعضوية رئيس ديوان التشريع والرأي ورئيس الديوان. وقد أكدت المادة (146/د) على أن رئيس وأعضاء المجلس التأديبي يخضعون لأحكام رد القضاة. كما نصت المادة (150/أ) على أنه من حق الموظف المخالف الاستعانة أو توكيل محامٍ لحضور كافة الإجراءات التي ستتخذ من قبل مجلس التأديب. وترفع قرارات مجلس التأديب إلى مجلس الوزراء إذا كان مجلس التأديب معيناً من قبل مجلس الوزراء، وفقاً للمادة (159) والمادة (146) من نظام الخدمة المدنية.

المطلب الثاني

السلطات المختصة بتأديب الموظف العام في الأردن

لقد تبنى المشرع الأردني كما ذكرنا للتو نظام التأديب الرئاسي ونظام التأديب شبه القضائي (المجالس التأديبية) وسنتحدث فيما يلي عن كل منهما في فرع مستقل.

الفرع الأول: السلطات التأديبية الرئاسية (السلطة الإدارية).

لقد جعل المشرع الأردني من خلال نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 المعدل بالنظام رقم (31) لسنة 2009 سلطة إيقاع الجزاءات التأديبية على الموظفين بيد السلطة الإدارية المكونة من أفراد الإدارة أنفسهم سواء أكان وزيراً، أم أميناً عاماً، أم مديراً، أم رئيساً مباشراً.

كما اتبع المشرع الأردني مبدأ التدرج في إيقاع العقوبة على الموظف المخالف وفقاً للمخالفة المرتكبة، ولا يتجاوز اختصاص مسؤول آخر، استناداً للمادة (141/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني، الذي حدد العقوبات التأديبية، وفي المادة (142) حددت فئات الموظفين والسلطة المختصة بإيقاع العقوبة عليهم، حيث نصت على أنه: " توقع العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (141) من هذا النظام على المخالفة المسلكية التي يرتكبها الموظفون من الفئات الأولى والثانية والثالثة وفقاً للصلاحيات الآتية:

أ- بقرار من الرئيس المباشر إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز الإنذار.

ب- بقرار من المدير إذا كانت العقوبة التأديبية على الحسم من الراتب.

جـ- بقرار من الأمين العام إذا كانت العقوبة على المخالفة لا تتجاوز حجب الزيادة السنوية لمدة سنة.

د- بقرار من الوزير إذا كانت العقوبة على المخالفة لا تتجاوز حجب الزيادة السنوية لمدة سنتين."

وتطبيقاً لنص المادة (143) من النظام توقع العقوبة التأديبية على الموظف وفق أحكام المـادة (142) من النظام من البنود من(1) إلى (5) من الفقرة (أ) من المادة (141) مـن هـذا النظـام إذا تغيـب الموظف عن عمله دون إجازة قانونية أو عذر مشروع ،بالإضافة إلى عدم استحقاق الموظف راتبـه وعلاواته عن المدة التي يتغيب فيها عن عمله دون إجازة قانونية أو دون عذر مشروع.

وقد حدد نظام الخدمة المدنية السلطة التأديبية المختصة في إيقاع العقوبات التأديبية لكل سلطة تأديبيـة رئاسية وفقاً للمادة (144) إذ تبين لأي من الجهات المنصوص عليها في المـادة (142) مـن هـذا النظام، أن العقوبة التأديبية المناسبة أو الواجب إيقاعها على المخالفة التي ارتكبها الموظف، تزيد على العقوبة التي تمتلك صلاحية إيقاعها، فيترتب عليها رفعها مع بيان رأيها فيها إلى الجهة الأعلى حسب التسلسل الإداري التي تملك صلاحية إيقاع العقوبة الأشد بما في ذلك الوزير أو الأمين العام، إذا كان أحدهما هو المختص بإيقاعها، أو إحالة نظر المخالفة إلى المجلس التأديبي إذا رأى ذلك ضرورياً وفقاً لأحكام هذا النظام. وقد أكدت المادة (145/أ) على عدم جواز إيقاع أي مـن العقوبـات المنـصوص عليها في البنود من (1-5) من الفقرة(أ) من المادة (141) على المخالفة التي يرتكبها الموظف إلا بعد أن يتم استجوابه سواء من قبل موظفي الإدارة نفسها، أو من قبل لجنة تحقيق لا يقل عددها عن ثلاثة اشخاص بمن فيهم الرئيس، تتولى التحقيق في المخالفة التي ارتكبها الموظف قبل إصدار قرار بشأنها. وبهذا فإن المشرع الأردني قد تدارك سوء استعمال السلطة أو الانحراف بها بأن وضع لجنة تحقيـق تكون مسؤولة عن دراسة المخالفة وأسبابها وتعليل، أو تسبيب القرار المناسب في تنسيبها أو توصيتها للسلطة الرئاسية المختصة في إيقاع العقوبة التأديبية.

الفرع الثاني: المجالس التأديبية:

1. تشكيل المجالس التأديبية: يتمثل الاتجاه العام في مجال السلطة التأديبية، بأن لا يتـرك للـرئيس الإداري الأعلى إيقاع كافة العقوبات التأديبية، خصوصاً العقوبات الجسيمة، وبذلك أنـشئت المجـالس

التأديبية بجانب الرئيس الإداري لتوفير قدر أكبر من الضمانات التأديبية، ويتضح ذلك من خلال فصل اختصاص السلطات الرئاسية عن اختصاص المجالس التأديبية التي لا تعتبر محاكم قضائية بـالمعنى الدقيق، على الرغم من أن تشكيلها والإجراءات التي تتبع أمامها، وقراراتها نهائيـة، وغيرهـا مـن الصفات التي تبعدها عن التنظيمات الإدارية العادية، وتقترب بها من صفات المحاكم القضائية، لـذلك يطلق عليها البعض بالهيئات الإدارية ذات الاختصاص القضائي [1]، وهي من حيث التـشكيل تغلـب عليها الصفة الإدارية، ومن حيث الإجراءات ونهائية القرارات يغلب عليها الطابع القضائي، خاصـة أن الفقرة (ج) من المادة (146) تطبق على أعضاء مجلس التأديب، أحكام رد القـضاء المنـصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المعمول به، ويزيد من الصفة القضائية لمجلس التأديـب ويؤكـد عليها الفقرة (أ) من المادة (150) من نظام الخدمة المدنية، التي بينت اختصاص المجلس التأديبي هو النظر في أي دعوى تأديبية بصورة وجاهية، وبحضور الموظف المحال لها بتهمة المخالفة المسلكية ، وتكون إجراءات النظر في الدعوى السرية، كما أعطت الحق لهذا الموظف أن يوكل محامياً لتمثيلـه في الدعوى والدفاع عنه، وأن يحضر جلسات المحاكمة التأديبية مع محاميه، ومناقشة الشهود وتقـديم البينات المؤيدة لوقائع دفاعه أو لنفي وقائع الدعوى.

كما بين نظام الخدمة المدنية كيفية تشكيل المجالس التأديبية واختصاصاتها في كل من المـادة (146) والمادة (159) حسب فئات الموظفين ومجموعاتهم في المادة (17) من نظام الخدمـة المدنيـة،حيث أوضحت تلك المادة مجموعات وفئات الموظفين العاملين في القطاع الحكومي، أي المرافـق العامـة استناداً إلى سلم الكادر الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي، أي المرافق العامة موزعين على فئات أولى وثانية وثالثة، وقسمت كل فئة إلى مجموعات أو درجات بينت فيهـا سـلم الرواتـب والزيـادة السنوية وشروط الترفيع في الدرجة الواحدة أو من الدرجة الأدنى إلى الدرجة الأعلى مباشرة، إلا أن

[1]. د. حسن،عبدالفتاح ، التأديب في الوظيفة العامة،مرجع سابق ص11.

المشرع الأردني أوجد مجلسين تأديبيين في نظام الخدمة المدنية وبين كيفية تشكيل كل مجلس تـأديبي واختصاصه في نظر الدعوى التأديبية تبعاً لفئة الموظف المخالف أو مجموعته كالآتي:

أ- مجلس التأديب العادي: تم تشكيله وفقاً لنص المادة (146/أ) من النظام الذي يختص بنظـر دعوى التأديب لفئات موظفي الفئات الأولى والثانية والثالثة، برئاسة أمين عام وزارة العدل وعضوية كل من :

1- أمين عام الديوان (ديوان الخدمة المدنية).

2- مستشار في ديوان التشريع والرأي يسميه رئيس ديوان التشريع والرأي.

ب- لجان التأديب: أما بالنسبة للنظر بالمخالفات المرتكبة من قبل موظفي الفئة العليا فقـد نـص المشرع على تسميتها بلجان التأديب في نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 بدلا من مجلـس التأديب المنصوص عليه في المادة (144) في نظام الخدمة المدنية القديم رقـم (55) لـسنة 2002، حيث جاء ذلك في نص المادة (159) من النظام الحالي التي نصت على تشكيل لجنتين: الأولى للنظر بمخالفات موظفي المجموعة الأولى من الفئة العليا،والثانية للنظر في المخالفات المرتكبـة مـن قبـل موظفي المجموعة الثانية من الفئة العليا.وقد جاء نص تلك المادة كـالآتي" أ- لمجلـس الـوزراء تشكيل لجنة برئاسة وزير العدل وعضوية وزيرين يختارهما مجلس الوزراء للنظـر فـي المخالفـة المرتكبة من موظفي المجموعة الأولى من الفئة العليا.

ج- تشكل لجنة برئاسة وزير العدل وعضوية رئيس ديوان التشريع والرأي ورئيس الديوان، تتولى ما يلي : 1. النظر في المخالفة المرتكبة من موظفي المجموعة الثانية من الفئة العليا المحالة إليهـا من رئيس الوزراء بناء على تقرير الوزير.2. دراسة الشكوى المقدمة ضد أي موظف وكانت ممـا لا يمكن النظر فيها بناء على تهم معينة ورأى الوزير عدم إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي.

د- ترفع اللجنتان المنصوص عليهما في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة تنسيباتهما إلى مجلس الوزراء؛ لاتخاذ القرار المناسب بذلك وإيقاع أي من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام".

يتضح مما سبق قصد المشرع في منح الضمانات الكافية لموظفي الفئة العليا، الذين في كثير من الأحوال قد يشغلون مناصب سياسية أو يقومون بتطبيق السياسة العامة، ومجموعة البرامج التنموية الاقتصادية والاجتماعية التي يضطلع بها مجلس الوزراء بشكل خاص، والتي يفتقر إليها المجلس التأديبي؛إذ إن مجلس الوزراء على معرفة ودراية تامة بالسياسة العامة المتوخاة من تلك البرامج التوجيهية والتنموية المطبقة في المملكة ، وذلك بهدف تمكين مجلس الوزراء كأعلى سلطة إدارية في الدولة من تسيير المرافق العامة، بما يحقق المصلحة العامة على أكمل وجه،كما أن القانون لم يرسم لمجلس الوزراء طريقاً معيناً يسلكه أو أسلوباً خاصاً يتبعه عند إصدار قراره،ولا يحد من سلطته هذه إلا قيد حسن استعمالها وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ،أي خلوه من شائبة إساءة استعمال السلطة،وقيد عدم صدوره عن بواعث شخصية أو بقصد الانتقام[1].

2. اختصاصات مجلس التأديب: يختص مجلس التأديب بالنظر في المخالفات المسلكية التي يرتكبها الموظف سواء كانت مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية،أو في تطبيقها،أو في حال إقدامه على عمل أو تصرف من شأنه الإخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به،أو عرقلتها أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه، وفقاً للصلاحيات الذاتية المخولة له بمقتضى أحكام المادة رقم (146/أ) من نظام الخدمة المدنية ،في المخالفات المسلكية التي يرتكبها موظفو الفئات الأولى والثانية والثالثة،وحسب تقديره للعقوبة المناسبة للمخالفة التي ارتكبها الموظف،وهذا ما طبقته محكمة العدل العليا في العديد من أحكامها [2]. وعلى

---

[1]. محكمة العدل العليا الأردنية رقم 97/264 الصادر بتاريخ 1998/1/6،مجلة نقابة المحامين،العددان الثالث والرابع لسنة 1998،ص872.

[2]. انظر قرار محكمة العدل العليا رقم 94/169،مجلة نقابة المحامين،العدد(12،11) لعام 1995،ص 3192.

الرغم مما ورد في المادة (146/أ) سابقاً فإن المجلس التأديبي يختص بالنظر في المخالفات المسلكية التي يرتكبها موظفو الفئات المذكورة آنفاً،وكذلك إذا كانت المخالفة التي أسندت للموظف المحال للمجلس التأديبي تنطوي على جريمة جزائية، فيترتب إيقاف الإجراءات التأديبية،وإحالة الموظف ومحضر التحقيق الذي أجري معه، والأوراق والمستندات الأخرى المتعلقة بالمخالفة إلى المدعي العام المختص أو إلى المحكمة المختصة،ولا يجوز في هذه الحالة اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق ذلك الموظف أو الاستمرار في أي إجراء تم اتخاذه إلى أن يصدر الحكم القضائي القطعي في الشكوى أو الدعوى الجزائية التي قدمت ضده(المادة 148) من النظام،وعلى أن تتم إحالة الموظف المخالف بقرار من المجلس التأديبي.

3. انعقاد المجلس التأديبي: ينعقد المجلس التأديبي بدعوى من رئيسه،ويكون اجتماعه قانونياً بحضور جميع أعضائه، ويتخذ قراراته بأكثرية أصوات الحاضرين على الأقل،على أن يبين المخالف أسباب مخالفته خطياً ويلحقها بقرار الأكثرية،وله حق إيقاع أي من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة (141) من النظام، وذلك حسب تقديره للعقوبة المناسبة للمخالفة التي ارتكبها الموظف،دون تعقيب من الجهات القضائية [1] .وقد استقر اجتهاد محكمة العدل العليا في قراراتها بالتأكيد على ذلك وذهبت إلى أنه " لا يملك القضاء الإداري التعقيب على الأدلة التي كون المجلس التأديبي منها قناعته، ويتحقق فقط في الإجراءات التأديبية إن تمت وفق الأصول، وأن النتيجة التي انتهى إليها المجلس مستخلصة استخلاصاً سائغاً من الوقائع الثابتة" [2] .

وفي حال علمت الإدارة بارتكاب الموظف مخالفة مسلكية تقتضي إيقاع العقوبة التأديبية عليه سواء من سلطة رئاسية أو مجلس تأديبي،وفي حال كان الاختصاص للمجلس التأديبي تحال الدعوى التأديبية

[1]. انظر المادة رقم (146 /ب) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007.
[2]. محكمة العدل العليا رقم 99/447، مجلة نقابة المحامين،ص2935.

بحق شاغلي وظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة إلى المجلس بقرار من الوزير، مرفقة بالوثائق الآتية : 1- لائحة تتضمن وقائع وتفاصيل المخالفة أو المخالفات المسلكية المسندة للموظف.

2- محضر التحقيق الذي أجري حول تلك المخالفة أو المخالفات. 3- البيانات الخطية أو المادية في الدعوى.4- أي وثائق أخرى يرى الوزير تقديمها للمجلس التأديبي.

وتقدم الأوراق أعلاه على خمس نسخ،على أن يتولى أمين سر المجلس التأديبي خلال مدة لا تزيد على أسبوعين من تاريخ استلامها بتزويد كل عضو بنسخة من هذه الأوراق، ودعوة الموظف بالطريقة التي يراها مناسبة لاستلام نسخته، وتبليغه بموعد الجلسة،بحيث يباشر المجلس التأديبي بعد ذلك النظر في أي دعوى تأديبية تحال إليه وجاهياً، خلال مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً بعد استلامه لوثائق الدعوى وبحضور الموظف المحال له،وتكون إجراءاته في النظر بالدعوى سرية، ويترتب توفير كافة الضمانات والإجراءات التأديبية للموظف من حيث حقه في توكيل محام يحضر معه التحقيق،وجلسات المحاكمة التأديبية...،كذلك استقر قضاء محكمة العدل العليا على اعتبار قرار الإحالة إلى المجلس التأديبي هو قرار إداري نهائي،وليس إجراء تمهيدياً،وبذلك يجوز لصاحب المصلحة الطعن بقرار الإحالة بإلغائه أمام محكمة العدل العليا[1] .

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الأردني قد أصبغ الصفة القضائية على الإجراءات الواجب إتباعها في إجراءات المحاكمة، ومطابقتها لقانون أصول المحاكمات المدنية من حيث رفع الدعوى التأديبية وتبليغها، وحضور جلساتها إلى أن يصدر القرار التأديبي بإيقاع العقوبة ،إذ نصت المادة (150/ب) على حضور الموظف المحال إلى المجلس التأديبي جلسات المحاكمة،وفي حال عدم حضوره تجري محاكمته بصورة غيابية،إلا أنه يسمح له بحضور المحاكمة بعد ذلك إذا قدم عذراً لتغيبه يقبل به

---

[1]. محكمة العدل العليا الأردنية رقم 84/110 ص17 لسنة 1985،المبادئ القانونية لمحكمة العدل العليا،الجزء الأول،المحامي محمد خلاد،ص274.

المجلس،أما إذا لم يحضر أي جلسة من جلسات المحاكمة فينظر المجلس في الدعوى تدقيقاً ويصدر قراره النهائي فيها.

المبحث الثالث

انقضاء العقوبة التأديبية

من الطبيعي أن تسير إجراءات المحاكمة حتى تنتهي بحكم يفصل في الدعوى، ولكن قد يحدث أمر ما يؤدي إلى انقضائها، وعدم الحاجة إلى السير في إجراءاتها حتى نهايتها، ومن قبيل ذلك العفو عن العقوبة،وحدوث الوفاة للمتهم، وتقادم الدعوى بمرور فترة زمنية يحددها المشرع، وبمحو العقوبة، وفيما يلي نتناول هذه الأسباب في أربعة مطالب .

المطلب الأول

العفو عن العقوبة التأديبية

يقصد بالعفو عن العقوبة في مجال الجريمة الجنائية ،هو إعفاء المحكوم فيها من تنفيذها سواء أكانت كلها أم جزءاً منها، أو أن يتم استبدالها بعقوبة أخف منها،وذلك لاعتبارات معينة لتحقيق العدالة، والأصل أن العفو عن العقوبة يكون في مجال الجريمة الجنائية وحدها، ولا ينسحب إلى العقوبات التأديبية التي سبق أن تم توقيعها عنها من جراء نفس الفعل،وذلك كون أساس هذه العقوبات التأديبية يخضع لاعتبارات أخرى لا تقتصر على مجرد الصفة الجنائية للفعل،ومن ثم لا تزول بزوال هذه الصفة، إلا أنه قد ينص المشرع صراحة في قانون العفو على شموله للعقوبات التأديبية المترتبة على الحكم الجنائي بالعفو[1].

---

[1]. د.حسن ،عبدالفتاح،التأديب في الوظيفة العامة،مرجع سابق ص222.المستشار،البنداري،عبدالوهاب،العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة، مرجع سابق،ص523.

أما العفو عن العقوبة التأديبية المترتبة على الجريمة التأديبية ،فإن هذا الأمر منوط بالإدارة وحدها ، فيحق لها لاعتبارات معينة تقدرها الإدارة أن تسحب العقوبة التأديبية، ولو كانت هذه العقوبة قد تم إيقاعها بصورة صحيحة،بشرط أن لا يترتب على هذا السحب أضرار بحقوق العاملين المكتسبة [1].

المطلب الثاني

وفاة المتهم

نصت المادة (160) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007 على انقضاء الدعوى التأديبية بوفاة الموظف المتهم، في أي مرحلة قبل الحكم في الدعوى،وكذلك توقف الإجراءات التأديبية المتخذة بحق الموظف عند وفاته، ولا يجوز الاستمرار فيها أو إصدار قرار بشأنها بأي صورة كانت [2] ؛ ذلك لأن الدعوى والعقوبة التأديبية شأنهما شأن الدعوى والعقوبة الجنائية، تتسم بالطابع الشخصي، إذ يجب إقامة الدعوى وتوقيع العقوبة الصادرة فيها على شخص حي، وهذه القاعدة الأصولية نصت عليها العديد من التشريعات، حيث نصت عليها المادة السادسة من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي، ونصت عليها المادة (14) من قانون الإجراءات الجنائية المصري،ونصت عليها المادة (336) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني.

وبناء على ذلك إذا توفي الموظف المتهم بعد رفع الدعوى التأديبية عليه وقبل الحكم فيها فإنه ينبغي على المحكمة التأديبية أن تحكم بانقضاء الدعوى لوفاة المتهم . فكلتا العقوبتين تتسمان بالطابع الشخصي، ومن ثم يجب أن توقع على شخص حي. ولا تنتقلان إلى ورثة المتوفى ، في حين أن الالتزامات المالية كالتعويض تنتقل من ذمة المتوفى إلى تركته [3]. ويستثنى من تطبيق القاعدة العامة السابقة حالة الدعوى التي يصدر بها حكم حالي على الموظف لمصلحة الخزينة العامة للدولة، إذ إن مثل هذه الأحكام يمكن تنفيذها في تركة الموظف بعد وفاته، تماماً كالديون المدنية التي تنتقل من ذمة

---

[1]. المستشار.البنداري،عبدالوهاب،تأديب العاملين المدنيين العاملين في الدولة،المرجع السابق،ص535.

[2]. انظر نص المادة (160) من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007.

[3]. د. عفيفي ،مصطفى ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، مرجع سابق،ص 276.

المورث إلى الورثة. أما في حالة الدعاوى الجزائية التي بها أشياء مضبوطة من المـواد الممنوعـة قانوناً بحد ذاتها، فلا تعاد إلى ورثة المتوفى بانقضاء الدعوى، وكذلك الأمر فإن الوفاة تـؤدي إلـى انقضاء الدعوى التأديبية وتؤدي إلى انقضاء العقوبة التأديبية.

ويستخلص من ظاهر النص في المادة (160) من نظام الخدمة المدنية رقـم (30) لـسنة 2007 أن المشرع الإداري الأردني قد نص على وقف الإجراءات التأديبية المتخذة ضد الموظف عند وفاته، ولم ينص على انقضاء العقوبة التأديبية بوفاة الموظف المخالف، إلا أن المتعارف أو المستقر عليـه هـو انقضاء العقوبة التأديبية نتيجة لوفاة الموظف، ولا أثر لوفاة هذا الموظف المخالف بالنسبة للـدعاوى المدنية التي تترتب من خطئه المسلكي ، فيجوز خصم المبالغ المادية أو التعويضات المحكوم بها مـن تركته [1]. إلا أن توقيف الإجراءات التأديبية في مواجهة الموظف المتوفى لا يشمل غيره من الموظفين المساهمين معه في ارتكاب الجريمة التأديبية، بل تبقى ملاحقتهم قائمة.

المطلب الثالث

سقوط العقوبة التأديبية بمضي المدة " التقادم"

تضمنت التشريعات المقارنة نصوصاً تحتوي على سقوط الدعوى الجزائية والعقوبة الجزائية بالتقـادم بمرور المدة التي حددتها من تاريخ ارتكاب الجرم، ومن تاريخ توقيع العقوبة الجنائية.أما فيما يتعلـق بالمجال التأديبي فقد فرقت التشريعات بين سقوط الدعوى التأديبية بمـرور الزمن،وسـقوط العقوبـة التأديبية بمرور الزمن،حيث نصت على سقوط الدعوى عن الموظف العام نتيجة لمـرور الـزمن أي بالتقادم، شأنها في ذلك شأن الجرائم الجزائية. أما فيما يتعلق بالعقوبة التأديبية فقد تبنت التـشريعات الإدارية بشأن تقادم العقوبة التأديبية موقفين:

[1] . د.الطماوي، سليمان ، القضاء الإداري- قضاء التأديب،لمرجع سابق ص320. د.الملط، محمد جودت ، المسؤولية التأديبية،مرجع سابق، ص 240. د.جوخدار، حسن ،(1982) أصول المحاكمات الجزائية،ص188، مطبعة الإسراء، دمشق.

الأول: لم يأخذ بمبدأ تقادم العقوبة أي عدم سقوط الدعوى التأديبية لمرور الزمن كفرنسا ومصر، خلافاً لما هو معروف في الوظيفة العامة، مهما مضت المدة على ارتكاب الموظف للمخالفة ومهما امتدت خدمته في الوظيفة ، على عكس ما هو معمولٌ به في الجرائم الجنائية،حيث تسقط العقوبة بالتقادم بمضي المدة التي حددها المشرع في قانون العقوبات مهما بلغت هذه الجرائم من الجسامة. وحجة مؤيدي هذا الاتجاه أن المشرع قد حدد طرق محو العقوبة التأديبية،بعد مدة معينة،وفقاً لإجراءات محددة بموجب نص القانون.

الثاني: تبنى الأخذ بمدة التقادم على العقوبة التأديبية ، فلا يعد الموظف مرتكباً للجريمة ولا يسأل عنها بعد مرور المدة المبينة في القانون، آخذة في الاعتبار بأنه ليس من الحكمة أن يظل الموظف مهدداً بالعقوبة التأديبية مهما طال الزمن على ارتكابه لهذه الجريمة، إنما يجب أن يسقط حق السلطة التأديبية في توقيع العقاب بمرور مدة زمنية معقولة يحددها القانون ،وقد أخذ بهذا الرأي التشريع اليوغسلافي القديم[1].

أما بخصوص موقف المشرع الأردني ، فقد جاء في نظام الخدمة المدنية رقم (2) لسنة 1988 بتحديد مدة محددة لتقادم الدعوى التأديبية بمضي مدة ثلاث سنوات 2. إلا أنه عاد ورجع عن مبدأ تقادم الدعوى في نظام الخدمة المدنية برقم (30) لسنة 2007، حيث ترك المخالفة التأديبية دون تقادم ليبقى الموظف في حالة إحساس نفسي مستمر في المساءلة الإدارية لهذه المخالفة طوال مدة خدمته.

وهكذا يكون المشرع الأردني قد أخذ بمبدأ المساءلة بالمخالفة التأديبية للموظف في الوقت الذي ترغبه الإدارة خلال خدمته، وليبقى في حالة ردع وزجر دائمين . ولم يأخذ بمبدأ التقادم المطبق على

[1]. د. الشيخلي،عبدالقادر، النظام القانوني للجزاء التأديبي ،مرجع سابق،ص425. د.الزعبي،خالد ، الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة ، مرجع سابق، ص53.

[2]. انظر المادة 2/148 من نظام الخدمة المدنية رقم 2 لسنة 1988 التي تنص على أنه" تسقط الدعوى التأديبية عن الموظف بمرور ثلاث سنوات على ارتكابه للمخالفة".

الدعوى الجنائية، وقد فتح باب المساءلة عن المخالفة التأديبية بشكل واسع، عندما أورد نصاً يحدد قواعد السلوك الوظيفي وواجبات وأخلاقيات الوظيفة العامة في المادة (67) منه.

ويلاحظ أن المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية قد أغفل تحديد مدة لسقوط الدعوى التأديبية ، وفي المقابل ترك معيار أو وصف الجريمة التأديبية دون تعيين، ونص على مبادئ السلوك الأخلاقي وأرجعها إلى مبادئ أخلاقية عامة تحكم آداب الوظيفة العامة، وإلى القيم التي تخلق الثقة بين المواطن والموظف، التي ترجع في تقدير الجريمة التأديبية إلى السلطة التقديرية الواسعة للرئيس الإداري في تعيين أركان الجريمة التأديبية، ذلك ما يجعل مشغل الوظيفة العامة تحت تأثير المساءلة في أي وقت ويبقى دائماً بحالة تحفظ وحذر شديدين في التعامل مع المواطنين.

إلا أن نهج المشرع الأردني الجديد في إبقاء المسؤولية عن الجريمة التأديبية وارتفاع العقاب للسلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها السلطة الإدارية، تترك أثراً سلبياً على تصرف الموظف وسلوكه الوظيفي واستقراره من جهة، وتشجيع المسؤول الإداري على ممارسة أو استغلال سلطته التقديرية في تنفيذ أهوائه الشخصية وما تحتويه من ضغائن ضد الموظف من جهة أخرى، وبالتالي اختزال الموظفين الأكفاء من العمل.

ونرى أن المشرع الأردني في نهجه الجديد لم يكن موفقاً، بل أضفى الشرعية على العديد من ممارسات سوء استعمال السلطة والمغالاة في قرارات الإدارة الشخصية وغير المسؤولة، وما يشجع على القيام بممارسات وأعمال خاطئة من قبل الموظف لكسب رضا وأهواء مسؤوله المباشر، وانخفاض أو تدني إنتاجيته، وسيؤدي هذا الأمر إلى انعكاسه سلباً على الجهاز الإداري فيه، بالإضافة إلى تعارض هذا الأمر مع الهدف الإصلاحي وتحسين مستوى الأداء الوظيفي.

المطلب الرابع

محو العقوبة التأديبية

يقصد بمحو العقوبة التأديبية إزالة آثارها بعد مرور مدة معينة إذا أبدى الموظف جديته في العمل وحسن سلوكه الوظيفي، وفي تعامله مع الجمهور خلالها، ولم يرتكب ما يعرضه للعقاب. ومحو أثر العقوبة يتم بعد صدور قرار الإدانة، وبعد تنفيذ العقوبة بحق الموظف المخالف.

والغاية من محو أثر العقوبة التأديبية هي أن بقاء الجزاء التأديبي في ملف الموظف يترك آثاراً سلبية سيئة في حياته الوظيفية، لما في ذلك من انعكاسات سلبية على نفسية الموظف الذي نال العقاب، وبالتالي على حياة الموظف الوظيفية وتأدية واجباته وإنتاجيته، وعلى الجهاز الإداري الذي يعمل فيه، هذا بالإضافة إلى تعارض هذا الأمر مع الهدف الإصلاحي للعقوبة 1. في حين أن فتح باب التوبة أمام الموظف المخالف، يشجعه على الاستقامة، وعلى تدارك ما سبق من أخطاء، تلك غاية نبيلة ومشروعة، أدركها المشرع في الجرائم الجنائية، وهي أخطر كثيراً من مجرد الأخطاء الإدارية [2].

أخذ المشرع الفرنسي والمشرع المصري بمبدأ محو العقوبة التأديبية [3] ، كما أخذ به المشرع الأردني في المادة (153) [4] من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 وفقاً لمبدأ رد الاعتبار في العقوبة الجنائية، ولا يجوز الاعتداد بها حكماً كعقوبة بعض الجنح والمخالفات دون تقديم طلب للحصول عليه ومرتبطة بتوافر الشروط الآتية:

---

[1]. د. العتوم، منصور ، المسؤولية التأديبية، مرجع سابق، ص203-204.
[2]. د. الطماوي ، سليمان ، القضاء الإداري- قضاء التأديب، مرجع سابق، ص426.

[3] . انظر المادة رقم (14) من المرسوم رقم (311) لسنة 1959 الخاص بلائحة الإدارة العامة المتعلقة بالإجراء التأديبي للموظفين الفرنسي.انظر المادة رقم (92) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (47) لسنة 1978.

[4] . نصت المادة 153 من نظام الخدمة المدنية رقم(30) لسنة 2007 على ما يلي: أ- لا يعتد لأي غاية من الغايات المقصودة بهذا النظام بأي عقوبة تأديبية فرضت على الموظف وتم تنفيذها بحقه، ومضى عليها المدد التالية: 1. ستة أشهر إذا كانت العقوبة التنبيه. 2- سنة إذا كانت العقوبة الإنذار. 3- سنتان إذا كانت العقوبة حسم من الراتب. 4- ثلاث سنوات إذا كانت العقوبة حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة أو لمدة سنتين. ب- تعتبر العقوبات التأديبية المتخذة بحق الموظف ملغاة حكماً ضمن المدد المبينة في الفقرة(أ) من هذه المادة، إذا لم يتخذ بحقه أي عقوبة أخرى على أي مخالفة مسلكية.

1. مرور الفترة الزمنية المحددة التي تختلف باختلاف نوع العقوبة، وهي فترة ستة أشـهر لعقوبـة التنبيه، وسنة لعقوبة الإنذار وسنتان لعقوبة وقف الزيادة لمدة سنة. وثلاث سنوات لعقوبة وقف الزيادة لمدة سنتين.

2. أن يثبت حسن السلوك، وجدارته أو كفاءته في أدائه لعمله، وأن لا يصدر عنه أي مخالفة خـلال المدة المعينة للعقوبة التأديبية.

3. أن يتعامل بلباقة وكياسة مع المواطنين من فئة طالبي الخدمة. وحيازته على ثقتهم وثقة رؤسـائه في العمل خلال المدة المعينة للعقوبة.

ونرى مما تقدم بأن المشرع الأردني ركز على محو العقوبة التأديبية حكماً بمجـرد انقـضاء المـدة المعينة وإثبات حسن سلوك الموظف وتصرفه في أدائه لعمله.

بعد أن انتهينا من دراسة العقوبة التأديبية في هذا المبحث ننتقل الآن استكمالاً لتوضيح مظاهر العلاقة بين الجريمة التأديبية والجنائية ومعرفة تأثير كل منهما بالأخرى إلى البحث في أثر الحكـم الجنـائي على القرارات التأديبية .

الفصل الرابع

أثر الأحكام الجنائية على القرارات التأديبية

سبق أن أوضحنا في الفصل الثاني أنه بـالرغم مـن أن الجريمـة التأديبيـة والجريمـة الجنائيـة متشابهتان،إلا ان كلتيهما تستقلان بالطبيعة والأهداف والإجراءات،حيث تخضع كـل منهمـا لنظـام قانوني مختلف عن الآخر،فالجريمة التأديبية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتـضياتها أو لكرامتها وسلامتها ويحكمها نظام الوظيفة العامة،أما الجريمة الجنائية فهي خروج المتهم على المجتمع فيما ينهى عنه قانون العقوبات والقوانين الجنائية، وما تأمر به وتخضعه لنصوص التجريم الواردة في قانون العقوبات .والبحث في العلاقة بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية ، يثـور عنـدما يكـون الجرم أو الذنب المرتكب من قبل الموظف العام يشكل في الوقت نفسه جرماً جنائياً وجرماً تأديبياً مثل جرائم الاختلاس والتزوير...، مما يترتب عليه احتمالية تحريك الدعويين الجنائية والتأديبية في الوقت نفسه، فيثور تساؤل في هذه الحالة هل يتم وقف الدعوى التأديبية لحين صدور الحكم الجزائي فيها، أم يستمر نظر الدعوى التأديبية بالرغم من تحريك الدعوى الجنائية ؟ في هذه الحالة عندما يكون الجـرم متوحداً من حيث الفعل وخضوعه لوصف قانوني واحد ،ينبغي على سلطات التأديب أن تتقيـد فـي مباشرتها للإجراءات التأديبية،أو في تقديرها للعقوبة لما يرد فـي الحكـم الجنـائي . حيـث أكـدت التشريعات المقارنة والمشرع الأردني،والاجتهادات القضائية على هذا الأمر ،وأعطت للحكم الجنـائي القوة والحجية على باقي القوانين، ومن ضمنها القوانين التأديبية التي سنوضحها لاحقاً في هذا الفصل إن شاء الله.

وللحديث بشكل مفصل حول هذا الموضوع سنبحث فيما يلي مدى تـأثير الأحكـام الجنائيـة علـى القرارات التأديبية التي تصدر عن السلطات التأديبية وحجية هذه الأحكام ، حيث سنتكلم في الأحكـام الجنائية وماهيتها وحجيتها في المبحث الأول، ومن ثم سنبين أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة علـى

القرارات التأديبية في المبحث الثاني، وأثر الحكم الصادر بالبراءة على القرارات التأديبية في المبحث الثالث.

المبحث الأول

الأحكام الجنائية وحجيتها وشروط الدفع بها

من أجل معرفة مدى تأثير الأحكام الجنائية على القرارات الصادرة من السلطة التأديبيـة،وبيان نـوع العلاقة بين الدعويين الجنائية والتأديبية وحجية الأحكام الجنائية، لا بد من بيان ماهية الحكم الجنـائي الذي يحوز الحجية، وهو ما سنتكلم عنه في المطلب الأول في هذا المبحـث ،أمـا المطلـب الثـاني سنوضح فيه الحجية وشروط الدفع بها بشكل عام ،والمطلب الثالث سنبحث فيه حجية الحكم الجنائي ، والمطلب الرابع سنبحث فيه شروط حجية الحكم الجنائي والمطلب الخامس سنبين فيه أسـاس حجيـة الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب ومبرراته .

المطلب الأول

ماهية وتعريف الحكم الجنائي ذي الحجية وعناصره

تعريف الحكم الجنائي:

يعرف الحكم بصفة عامة بأنه القضاء الصادر من القاضي في نزاع،ُ رفع إليه من خصم على خـصم على وجه صحيح ، أو هو ما يصدر عن القاضي لإفادة لزوم الحق وثبوته[1].

أما قانوناً فقد تعددت التعريفات للحكم الجنائي، فمن الفقهاء من عرفه بأنه " القرار الذي يـصدر مـن المحاكم الجزائية في المنازعات المطروحة عليها طبقاً للقانون، فاصلاً في موضوعها أو فـي مـسألة يتعين حسمها قبل الفصل في الموضوع" [2]. أو هو "نطق لازم وعلني يصدر عن القاضي فيما يفصل

---

1. عوض، إبراهيم نجيب ،(1975) القضاء في الإسلام تاريخه ونظامه ،ص245، من مطبوعات مجمع البحوث الإسلامية .

2 .د. نجيب،محمود حسني،قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية،مرجع سابق،ص48.

به في خصومة مطروحة عليه " أو في نزاع بها" [1] . ويلاحظ على هذه التعريفات الأخيرة أنها لـم تعتد بطبيعة الجهة القضائية التي أصدرت الحكم، فيعد الحكم جنائياً وإن كان صادراً من محكمة مدنية ما دام يتعلق بالدعوى الجنائية المنظورة أمامها .

أو هو " كل قرار تصدره المحكمة فاصلاً منازعة معينة سواء كانت خلال الخـصومة الجزائيـة أو لوضع حد لها يستوي أن تكون هذه المنازعة موضوعية أو إجرائية" [2] ، ويلاحظ على هذا التعريـف أنه لم يقم بالتفريق بين المنازعة الموضوعية والإجرائية.ومن التعريفـات التـي أصـبغت الـصفة الإجرائية على الحكم التعريف الذي عرف الحكم بأنه " عمل إجرائي وتنهي به المحكمة الخـصومة الجنائية ، وفيه يطبق القاضي النص القانوني على الوقائع المعروضة عليه ابتغـاء الوصـول إلـى منطوق الحكم" .

وعرفه البعض أيضاً بأنه" إعلان القاضي عن إرادة القانون أن تتحقق في واقعة معينة نتيجة قانونيـة يلتزم بها أطراف الدعوى" [3] . أو هو القرار الذي يصدر من المحكمة وتنتهي به خـصومة معينـة[4]. والملاحظ على هذا التعريف أنه يتسع للحكم بصفة عامة وليس للحكم الجزائي خاصة.

وأيضاً عرف جانب من الفقهاء الحكم الجنائي " بأنه القرار الصادر عن سلطة في موضوع الـدعوى الجزائية،أي المرفوعة بشأن جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات أو القوانين الجزائية المكملة لهـا [5]. أو بأنه القرار الصادر من هيئة قضائية ذات ولاية في دعوة جزائية، بالفصل فـي مرحلـة فيهـا أو إنهائها [6]. ويلاحظ على هذا التعريف بأنه بين الجهة التي تختص بإصدار الحكم الجنائي وهي الهيئـة القضائية.

---

[1] .د.سرور،أحمد فتحي،الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية،مرجع سابق،ص103.

[2] . د. سرور،أحمد فتحي ، (1980).، الوسيط في الإجراءات الجنائية،،ص 103 .

3 د. حسني، محمود نجيب ، قوة الحكم الجزائي في إنهاء الإجراءات الجنائية، ص50.

4 د.سلامة، مأمون ،(1992)،الإجراءات الجنائية في التشريع المصري ، ص 243 .

[5] . د. عيد،إدوارد،(1992)،أصول المحاكمات والإثباتات والتنفيذ،الجزء رقم (5).

[6] . د. إبراهيم، وحيد محمود ، حجية الحكم الجزائي ،مرجع سابق، ص 176.

يتضح من هذه التعريفات المتعددة للحكم الجزائي بأنه لا بد من توفر شروط شكلية لصحة الحكم الجزائي وهي : أن يصدر بعد مداولة قانونية في المحاكم التي تتشكل من هيئة ويكون عدد أعضائها أكثر من اثنين، وأن يتم النطق بالحكم في جلسة علنية ، وأن يتم كتابته وتوقيعه في الميعاد القانوني ، وأن يشتمل على البينات المطلوبة قانوناً .

المطلب الثاني

الحجية بشكل عام وشروط الدفع بها

تعني الحجية للأحكام بشكل عام اعتبار الحكم الصادر في الدعوى عنواناً على صحته موضوعاً وشكلاً ،وتشمل كل حكم نهائي صادر في خصومة ،وتستمر هذه الحجية إلى أن يطعن في الحكم بطرق الطعن المقررة قانوناً [1]. وتفترض الحجية صحة الحكم في جميع ما قرره،فمن غير الجائز أن يوضع أي جزء من هذا الحكم موضع الشك ، ولا ينبغي النص على وجود عيب فيه بأي شكل من الأشكال، وبناء عليه لا يجوز أن يقوم القاضي الذي أصدر الحكم بالعودة والبحث في الدعوى من جديد، كون ولايته على الدعوى تكون قد انتهت بشكل نهائي،ولا يجوز أيضاً لأطراف الدعوى إعادة رفع نفس الدعوى أمام نفس المحكمة أو أي محكمة أخرى [2].

والحجية هي فكرة قانونية قائمة على أساس أن الحكم القضائي الذي يقوم بتطبيق إرادة القانون على الواقعة المعروضة عليه، يحصل على الاحترام والقوة ويتمتع بالحرمة سواء أمام المحكمة التي أصدرت هذا الحكم، أم أمام المحاكم الأخرى،بحيث يمتنع إعادة البحث في هذا الحكم مرة أخرى إذا ما أصبح قطعياً بعد استنفاذه طرق الطعن المقررة قانوناً.

---

[1] . د. المرصفاوي،حسن صادق، (1989)،المرصفاوي في الدعوى المدنية أمام المحاكم الجنائية،ص486،منشاة المعارف،الإسكندرية.

[2] . العيزري،عبدالله بن سعيد،حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب،مرجع سابق،ص105 وما بعدها،نقلاً عن د.نجيب،محمود حسني، (1979)،قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية،ص6-7،دار النهضة العربية،القاهرة.

من القواعد الرئيسية المستقرة في الفقه الجنائي أنه لا يجوز أن يعاقب الشخص مرتين عن واقعة جرمية واحدة[1]. وقد أكدت القوانين الجنائية في التشريعات المقارنة هذه القاعدة حيث نص عليها المشرع المصري في قانون الإجراءات الجنائية بقوله: "تنقضي الدعوى الجنائية بالنسبة للمتهم المرفوعة عليه والوقائع المسندة فيها إليه بصدور حكم نهائي بالبراءة أو الإدانة، وإذا صدر حكم في موضوع الدعوى الجنائية،فلا يجوز إعادة نظرها إلا بالطعن في هذا الحكم بالطرق المقررة في القانون"[2]. ونص عليها ايضاً قانون الإثبات المصري بقوله" الأحكام التي حازت قوة الأمر المقضي تكون حجة فيما فصلت فيه من الحقوق، ولا يجوز قبول دليل ينقض هذه الحجية،ولكن لا تكون لتلك الأحكام هذه الحجية إلا في نزاع قائم بين الخصوم أنفسهم دون أن تتغير صفاتهم وتتعلق بذات الحق محلاً وسبباً[3].

أما المشرع الأردني فقد نص على هذه القاعدة في قانون العقوبات الأردني بقوله " 1 - لا يلاحق الفعل الواحد إلا مرة واحدة . 2 - غير أنه إذا تفاقمت نتائج الفعل الجرمية بعد الملاحقة الأولى فأصبح قابلاً لوصف أشد لوحق بهذا الوصف، وأوقعت العقوبة الأشد دون سواها فإذا كانت العقوبة المقضي بها سابقاً قد نفذت أسقطت من العقوبة الجديدة"[4].

كما نص قانون البينات الأردني على ذلك بقوله " الأحكام التي حازت الدرجة القطعية تكون حجة بما فصلت فيه من الحقوق ولا يجوز قبول دليل ينقض هذه القرينة، ولكن لا تكون لتلك الأحكام هذه القوة إلا في نزاع قام بين الخصوم أنفسهم دون أن تتغير صفاتهم وتعلق النزاع بالحق ذاته محلاً وسبباً. ويجوز للمحكمة أن تأخذ بهذه القرينة من تلقاء نفسها"[5].

[1] .د.نجيب،محمود حسني،(1983)،شرح قانون الإجراءات الجنائية،ص282، دار النهضة العربية القاهرة.
[2] . انظر المادة (454) من قانون الإجراءات الجنائية المصري رقم (150) لسنة 1950.
[3] . المادة (101) من قانون الإثبات المصري رقم (180) لسنة 1952.
[4] . المادة (58) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.
[5] . المادة (41) من قانون البينات الأردني رقم (30) لسنة 1952.

شروط الدفع بالحجية:

يتضح من نص المادة (101) من قانون الإثبات المصري،والمادة (41) من قانون البينـات الأردنـي بأنه يشترط لكي يكون للحكم القضائي حجية أن تتوافر فيه ثلاثة شـروط هـي: وحـدة الخـصوم، ووحـدة الموضوع، ووحـــدة السبب.

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية في قرار لها على هذه الشروط بقولها " إذا كان الحكم الأول قضى بإلزام المدعى عليه بدفع الدين قد فصل في مسألة ادعاء الإيصال، فليس للمدعى عليه بعـد أن حـاز الحكم الدرجة القطعية أن يرفع دعوى جديدة لإثبات براءة ذمته بناء على مصالحة سابقة على الحكم، كانت مفقودة ولم يجدها إلا بعد صدور الحكم؛ وذلك لأن هذه الدعوى الجديدة قائمة بـين الخـصوم أنفسهم دون أن تتغير صفاتهم وتتعلق بنفس النزاع المفصول به من حيث الموضوع والسبب"[1].

أولاً: وحدة الخصوم:

لا يعتبر الحكم متمتعاً بقوة القضية المقضية إلا بالنسبة للخصوم الذين صدر بمواجهتهم، ولا أثر لـه بالنسبة إلى الغير. فالحكم الذي يصدر بمواجهة شخص لا يكون له أي أثر على شخص آخر لم يكـن طرفاً ولا ممثلاً في النزاع الذي انتهى إلى صدور الحكم . تستلزم وحدة الخـصوم وحـدة الطـرفين الأساسيين في الدعوى الجنائية وهما الإدعاء والمتهم ، ووحدة الادعاء متحققة دائماً (النيابة العامة) أما المتهم فهو الطرف الوحيد الذي يمكن تصور تغيره، أما في حالة تعدد المتهمين فإن سبق الحكـم بإدانة أحدهم لا تحول دون محاكمة بقية المساهمين، أما إذا كان قد سبق الحكم لصالح أحدهم بالبراءة فإنه ينبغي التمييز بين حالتين[2]:

---

[1] . محكمة تمييز رقم (286) لسنة 1960، المنشور في الجريدة الرسمية رقم (1) لسنة 1961.
[2] .مصطفى،محمود محمود،(1988)،شرح قانون الإجراءات الجنائية،الطبعة الثانية عشرة،ص153،دار النهضة،القاهرة.

الحالة الأولى : تأسيس حكم البراءة على أسباب موضوعية: إذا استند الحكم بالبراءة علـى أسـباب موضوعية تتصل بماديات الجريمة وتكيفيها القانوني؛ كعدم صحة الواقعة فإن للحكم البـات بـبـراءة المتهم قوة تحول دون محاكمة بقية المساهمين.

الحالة الثانية : تأسيس الحكم بالبراءة على أسباب شخصية: إذا استند حكم البـراءة علـى أسـباب شخصية؛ كانعدام التمييز فلا يكون الحكم البات ببراءة أحـد المتهمـين حـائلاً دون محاكمـة بقيـة المساهمين معه في ارتكاب الجريمة.

ولا يجوز إبداء الدفع بحجية الحكم القضائي لوحدة الخصوم إلا من نفس المتهم الذي تمت محاكمتـه سابقاً،أما بالنسبة لباقي المشاركين في الفعل فليس لهم أحقية بالدفع بالحجية حتى لو كان الحكم صادراً ببراءة المتهم، ومبنياً على أسباب موضوعية قد يؤدي إلى شمول باقي المتهمين أو الـشركاء بحكـم البراءة [1]. والهدف من وراء شرط اتحاد الخصوم هو منع تعارض الأحكام والحياد للقاضـي الـذي ينظر الدعوى.

ثانياً: وحدة الموضـوع :

حتى يمكن التمسك بقوة الشيء المحكوم به أو الحجية يجب أن يكون موضوع الواقعـة أو الـدعوى الثانية هو نفسه موضوع الواقعة أو الدعوى المحكوم فيها الأولى ،فإذا قضت المحكمة فـي الـدعوى الأولى بموضوع معين فلا يجوز أن يتم رفع دعوى أخرى لنفس الموضوع إذا اتحد الخـصوم فـي الدعويين ، والعبرة في وحدة الواقعة الإجرامية بالعناصر المادية للجريمة فقط دون ركنها المعنـوي ولا يغير من وحدة الواقعة ظهور أدلة جديدة في الدعوى، ومن ثم فلا يجوز إعادة محاكمة الموظـف مرة أخرى بناء على الدليل الجديد. وبالنسبة للجرائم المرتبطة أي في حالة وقوع عدة جرائم لغـرض واحد مع توافر الارتباط الذي لا يقبل التجزئة بينها، فإنه يجب اعتبارها جريمة واحدة والحكم بالعقوبة المقررة لأشدها حينئذ، فلا تجوز إعادة محاكمة المتهم عن الجريمة التي عقوبتهـا أخـف والعكـس

[1] . الذهبي،ادوار غالي،1960، حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني ، رسالة دكتوراه، ص 69 جامعة القاهرة.

صحيح . وبالنسبة للجرائم المستمرة فإن قوة الحكم البات تنصرف إلى حالة الاستمرار السابقة عليه فحسب، فتحول دون إعادة المحاكمة عنها. أما الوقائع اللاحقة عليه فتقوم بها جريمة مستقلة ومن ثم فلا تنصرف إليها قوة الحكم البات وتصح المحاكمة من أجلها مرة أخرى[1].

وتتوافر وحدة للموضوع عندما يكون الأساس فيهما واحد،حتى في حال تغيرت الطلبات فيهما كون العبرة بموضوع الدعوى،وليس بنوع الطلبات التي يطلبها الخصوم ، وكذلك لا يمنع من العودة للمطالبة بطلب جديد لم يكن قد فصل فيه في الحكم الأول ولم يتم طرحه على المحكمة،فالحكم القضائي الذي يكتسب الحجية هو الحكم الذي يفصل في موضوع النزاع الذي تنظره المحكمة بين الخصوم ،أما المواضيع التي لم تنظر فيها المحكمة لا يمكن أن تحوز الحجية [2] . ومحاكمة الموظف وإدانته أو تبرئته في الدعوى التأديبية عن فعل معين لا يحول دون محاكمته جنائياً من أجل نفس الفعل، وذلك لاختلاف موضوع الدعويين كون الدعوى الجنائية تهدف إلى معاقبة الموظف بعقوبة أو تدبير احترازي بينما تهدف الدعوى التأديبية إلى معاقبته تأديبياً عن فعل ارتكبه بعقوبة معينة مقررة في القوانين التأديبية [3] .

ثالثاً. وحدة السبب : يعتبر السبب هو الأساس القانوني الذي يبنى عليه الحق أو هو ما تولد منه الحق أو نتج عنه ،أي هو الواقعة المادية أو القانونية الذي نشأ النزاع عنها . ويجب أن يكون السبب متحداً في الدعويين حتى يمكن التمسك قوة الشيء المحكوم به، فإذا تغير السبب فلا يمكن التمسك بقوة الشيء المحكوم به ولو كان الموضوع واحداً والخصوم أنفسهم [4]. وفي الدعوى التأديبية يعد الجرم التأديبي أو الذنب الإداري هو سبب هذه الدعوى، والجريمة الجنائية التي يرتكبها الشخص هي سبب الدعوى الجنائية ،وحسب النصوص القانونية التي تختص بتأديب الموظفين فإنه لا يمنع من معاقبة الموظف تأديبياً عن جرم ارتكبه وصدر بحقه عقوبة جنائية، عندما يشكل هذا الجرم في الوقت نفسه

---

[1] .الدهبي،إدوار غالي، حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني ،مرجع سابق ،ص67.
[2] . العيزري، عبدالله سعيد،حجية الحكم الجزائي أمام مجالس التأديب،مرجع سابق،ص 120.
[3] .د.نجيب، محمود حسن،(1977)،قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية،الطبعة الثانية ،ص197، دار النهضة العربية، بيروت.
[4] .د.نجيب،محمود حسني، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية مرجع سابق،ص200.

ُجرماً جنائياً، ولا يحتج بالحجية للحكم الجنائي أمام السلطات التأديبية نظراً لاستقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية، ولكون السبب في كلا الدعويين مختلفاً،حيث إن سبب الـدعوى الجنائيـة هـو الجرم أو الفعل الجنائي الذي ارتكبه الموظف،أما سبب الدعوى التأديبية فهو الجرم أو الذنب الإداري الذي ارتكبه الموظف.

إذاً حسب النصوص القانونية يشترط للدفع بحجية الشيء المحكوم فيه وحدة الموضوع ووحدة السبب ووحدة الخصوم في كلا الدعويين،وإذا كانت القاعدة التي تقضي بعدم ملاحقة الفعل الواحـد إلا مـرة واحدة في المجال الجنائي ،فإن القانون التأديبي كما أوضحنا سابقاً يعطي لسلطات التأديب صـلاحية معاقبة الموظف تأديبياً بالرغم من صدور قرار بمعاقبته جنائياً عن ذات الفعل [1] . ولتوضيح حجيـة الأحكام الجنائية وأثرها على القرارات التأديبية أمام مجالس التأديب، سوف نناقش هذه الحجية للأحكام الجنائية في المطلب التالي.

المطلب الثالث

حجية الحكم الجنائي

القاعدة العامة للحكم الجنائي الصادر عن المحكمة الجنائية التي لها ولاية الفـصل فـي الـدعوى المنظورة أمامها، هي حجية الشيء المحكوم به أمام أية محكمة أخرى عند اكتساب هذا الحكم الدرجة القطعية، وتُعد هذه الحجية من النظام العام. وتجد هذه القاعدة أساسها في نصوص التشريعات المقارنة والتشريع الأردني ، حيث نص عليها قانون العقوبات الأردني رقم (16) لـسنة 1960 فـي الفقـرة الأولى من المادة (58) بقوله : (لا يلاحق الفعل الواحد إلا مرة واحدة) ، ، وكذلك نـص عليهـا قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم (9) لسنة 1961 في المادة (331) التي جاء فيهـا : "

---

[1] . انظر نص المادة (148) من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 التي ورد ذكرها سابقاً.

ما لم يكن هناك نص آخر تنقضي الدعوى الجزائية بالنسبة للشخص المرفوعة عليه والوقائع المستندة فيها إليه ، بصدور حكم نهائي فيها بالبراءة أو عدم المسؤولية أو الإسقاط أو بالإدانـة ، وإذا صـدر حكم في موضوع الدعوى الجزائية فلا يجوز إعادة نظرها إلا بالطعن في هذا الحكم بالطرق المقررة في القانون ما لم يرد نص على خلاف ذلك " . وكذلك نصت على هذه القاعدة أيضاً قوانين أصـول المحاكمات الجزائية في التشريعات المقارنة ، حيث نص عليها المشرع المصري في المـادة (454) من قانون الإجراءات الجنائية رقم (150) لسنة 1950 بقوله : " إذا صدر حكم في موضوع الدعوى الجزائية فلا يجوز إعادة نظرها إلا بالطعن في الحكم بالطرق المقررة بالقانون ..... ". وكذلك نصت المادة(455) من القانون نفسه على أنه " لا يجوز الرجوع إلى الدعوى الجنائية بعد الحكم فيها نهائياً، بناء على ظهور أدلة جديدة أو ظروف جديدة، أو بناء على تغير الوصف القانوني للجريمة". فـالحكم الذي يفصل في موضوع الدعوى الجنائية هو وحدة الذي يحوز القوة لأنه يحسم أصل النزاع وينهـي الخصومة الجنائية ، ويفصل في جميع الطلبات والدفوع المطروحة على القاضي ، فالحكم البات فـي الدعوى يعتبر عنواناً للحقيقة بحيث لا يجوز الرجوع إلى البحث في الدعوى من جديد ، فإذا عاد إلى إثارتها أحد، جاز الدفع أمام القضاء بقوة الشيء المحكوم فيه ما لم يرد نص خاص مثل حالـة تفـاقم النتيجة [1] .

ولقوة الحكم الجنائي مظاهر متعددة ، فإذا صدر فاصلاً في الخصومة الجزائية بالإدانـة أو البـراءة تنقضي به الدعوى الجزائية متى صار باتاً أو غير قابل للطعن فيه بطرق الطعن العادية، كالاعتراض أو الاستئناف، أو غير العادية وهي التمييز أو النقض ، حتى لو كان قابلاً للطعن فيه، بطلـب إعـادة النظر لحوزه قوة الشيء المقضي به أمام القضاء الجنائي، وهذا المظهر ذو طابع سلبي لأنه يمنع من إقامة الدعوى الجزائية مرة ثانية على ذات الشخص عن تلك الواقعة، فإذا أقيمت الـدعوى الجزائيـة

---

[1] د. الفاضل،محمد،(1965)، أصول المحاكمات الجزائية ، الجزء الأول،ص159، مطبعة جامعة دمشق .

مرة أخرى يدفع أمام المحكمة بعدم جواز نظر الدعوى لسبق الفصل فيها مما يحول دون إعادة السير فيها ومتابعة إجراءاتها.

وأما فيما يتعلق بالمجال التأديبي فقد رأينا سابقاً بأن الأصل هو استقلال الدعويين الجنائية والتأديبية وذلك لاختلافهما عن بعضهما في العديد من الأمور التي من أهمها الاختلاف في الطبيعة التي تحكمهما والإجراءات والنظام القانوني المطبق على كل منهما ،وأن الاستثناء يكون للحكم الجنائي حجيته أمام السلطات التأديبية، فإذا حكم على الموظف بعقوبة جنائية نتيجة ارتكابه إحدى الجرائم المخلة بالشرف،فإنه وبقوة القانون يتبع ذلك الحكم بعد أن يصبح قطعياً فصلُ الموظف من وظيفته ، إذا لم يكن قد تمت محاكمته تأديبياً من قبل السلطات التأديبية، ومن ثم لا يمكن محاكمته تأديبياً من قبل السلطات التأديبية بصفته موظفاً عاماً،أما إذا كان الموظف قد تم محاكمته تأديبياً قبل صدور الحكم الجنائي بالإدانة ،فنفرق هنا بين أمرين:

الأول: إذا كان الحكم التأديبي بحقه قد صدر بفصله من الوظيفة نتيجة لارتكابه هذا الجرم الجنائي المخل بالشرف، فإن هذا الحكم لا يتعارض مع حجية الحكم الجنائي.

الثاني: إذا كان الحكم التأديبي لم يصدر بالفصل وصدر بعقوبة أقل من الفصل أو تم تبرئته تأديبياً من الجرم ،فإنه يفصل من وظيفته بعد أن يصبح الحكم الجنائي الصادر بالإدانة نهائياً وقطعياً، عملاً بقاعدة حجية الحكم الجنائي.

وقد أخذت التشريعات المقارنة بحجية الحكم الجنائي أمام السلطات التأديبية ، وأخذ بها كذلك المشرع الأردني حيث نص نظام الخدمة المدنية الأردني على هذا الأمر في المادة (148/أ) بقوله " إذا تبين أن المخالفة التي أُسندت للموظف تنطوي على جريمة جزائية، فيترتب إيقاف الإجراءات التأديبية، وإحالة الموظف ومحضر التحقيق الذي أجري معه والأوراق والمستندات الأخرى المتعلقة بالمخالفة إلى المدعي العام المختص أو إلى المحكمة المختصة، ولا يجوز في هذه الحالة اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق ذلك الموظف أو الاستمرار في أي إجراء تم اتخاذه إلى أن يصدر الحكم القضائي القطعي

في الشكوى أو الدعوى الجزائية التي قدمت ضده " [1] . ويتضح من نص المادة السابقة أن المشرع الأردني فضل سياسة الانتظار في حال كانت الجريمتان متحدتين من حيث الفعل والوصف القانوني لحين صدور قرار قطعي في الشكوى أو الدعوى الجزائية، التي قدمت ضد الموظف ،حيث يهدف المشرع من وراء ذلك تحري الدقة والعدالة والرغبة في منع صدور أحكام وقرارات متناقضة.

واشترطت الفقرة (ب) من المادة (148) الوارد ذكرها أن تتم إحالة الموظف إلى المدعي العام أو المحكمة المختصة، بقرار من الوزير أو من المجلس التأديبي المختص إذا كان الموظف محالاً إليه ، وأن وقف إجراءات مجلس التأديب المتعلقة بالمخالفة جاء مماثلاً لنص المادة (122) من قانون أصول المحاكمات المدنية التي أوجبت على المحكمة الأمر بوقف الدعوى إذا تعلق الحكم في موضوعها على الفصل في جريمة جزائية حتى يصدر حكم قضائي قطعي في هذه الدعوى الجزائية . ولا شك أن إلزام مجلس التأديب بانتظار الفصل في الدعوى الجزائية لا مبرر له، سوى أن المجلس التأديبي يتقيد بالحكم الصادر في الدعوى الجزائية ، وإلا ما كان بحاجة إلى هذا الانتظار ، وقد جاء النص في المادة (148/أ) على سبيل الإلزام ، أي دون أن يكون للمجلس التأديبي سلطة تقديرية في ذلك ، إلا إذا كان ذلك تمشياً مع مبررات قوة الحكم الجنائي على المدني لمنع تناقض الأحكام حتى تظل للأحكام القضائية هيبتها ، فتلك العلة قائمة في المجال التأديبي ، وليست قاصرة على القضاء المدني وحده . وقد يكون المشرع الأردني نهجه بوقف الإجراءات التأديبية قد حذا حذو المشرع الفرنسي في المادة الخامسة من القانون رقم (244) لسنة 1959 بشأن الإجراءات التأديبية للموظفين، التي تجيز لمجلس التأديب الاستشاري اقتراح وقف الدعوى حتى انتهاء الدعوى الجنائية [2] .

ويرى جانب آخر من شُراح الفقه التأديبي أن تقييد القضاء الإداري بالحكم الجنائي، لا يستند إلى نص وارد في القانون المدني ، أو قانون الإجراءات الجنائية ، وأنه لا يجوز تفسير عبارة القضاء المدني

[1] . نص المادة (148/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007.

[2]. د . إبراهيم ،وحيد محمود ، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية ، مرجع سابق ، الحاشية رقم (1) ص 198 .

الواردة في المادة (6/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني التي تنص على أنه : " يجوز إقامة دعوى الحق الشخصي تبعاً لدعوى الحق العام أمام المرجع القضائي المقامة لديه هذه الدعوى ، كما يجوز إقامتها على حدة لدى القضاء المدني ، وفي هذه الحالة يتوقف النظر فيها إلى أن تفصل دعوى الحق العام بحكم مبرم" بحيث يتسع للقضاء الإداري والقضاء التأديبي ، وحجتهم في ذلك أن القضاء المدني حتى بمعناه الواسع لا يجوز أن يشمل سوى الجهات التي تنتمي إلى نظام قضائي واحد، ولا يتصور أن ينطوي تحت جناحه جهات تنتمي إلى نظام قضائي مستقل كل الاستقلال عن القضاء العادي كالقضاء الإداري أو النظام التأديبي[1] .

وأخيراً فإننا نجد أنه لا حجية للأحكام التأديبية الصادرة عن المحاكم التأديبية، وليس لها قوة الأمر المقضى به أمام القضاء الجنائي،حيث إن الموظف الذي تمت محاكمته جنائياً عن فعل معين، يجوز محاكمته تأديبياً عن نفس الفعل،كما ان الموظف الذي تمت محاكمته تأديبياً عن فعل معين يجوز محاكمته جنائياً عن نفس الفعل كونه يشكل جريمة مستقلة، وذلك لان الدعويين مستقلتان وتسير كل منهما في الطريق المرسوم لها [2] .والحجية للحكم التأديبي تكون فقط أمام سلطات التأديب،بحيث لا يجوز أن يتم محاكمة الموظف تأديبياً مرة أخرى،عن الوقائع نفسها التي سبق أن تمت محاكمته من أجلها.

أكدت محكمة العدل العليا على عدم الحجية للأحكام التأديبية أمام القضاء الجنائي في بعض قراراتها حيث ذهبت إلى أن" إغفال لجنة التقاعد العسكري – وهي من اللجان القضائية التي لها صفة إصدار حكم في المنازعات القضائية- البت في الطلب المتعلق بتخصيص راتب اعتلال للمستدعي ، فإن مثل هذا الإغفال لا يعتبر قراراً يقبل الطعن أمام محكمة العدل العليا " [3]. كذلك قضت المحكمة بأنه : " إذا كان القراران المشكو منهما قد صدرا عن المستدعى ضدهما، اللذين استمدا ولاية القضاء للفصل

[1]. د.عصفور، محمد ، جريمة الموظف العام ،مرجع سابق ، ص 225 .
[2] . د. الدهبي،ادوار غالي،حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني،مرجع سابق،ص136.
[3] . محكمة العدل العليا رقم 75/59 ص 122 سنة 1976.

في النزاع المعروض عليهما من قانون محدد لاختصاصاتهما لإجراءاتهما، كما أنهما حسما نزاعاً بصورة نهائية بين طرفين متخاصمين على حقوق ذاتية وفق القواعد المقررة في قانون المحاكم الصلحية ، وعلى هذا الأساس يكون القراران الصادران بمثابة الحكم القضائي وليس من القرارات الإدارية وبالتالي فإن الطعن بهما لدى محكمة العدل العليا يكون غير مقبول "[1].

المطلب الرابع

شروط حجية الحكم الجنائي

سبق أن بينا أن حجية الحكم الجنائي تعني منع المحاكم الأخرى من إعادة النظر من جديد في الدعوى سواء بناء على أدلة جديدة أم غيرها، وأن الحجية لها جانبان سلبي وإيجابي، وبينا أن الجانب السلبي يعني منع المحاكم المدنية والمحاكم الجنائية الأخرى، والجهات ذات الاختصاص القضائي الخاصة الإدارية أو التي منحها قانونها ممارسة العقوبة أو الجزاء على فئة معينة من الموظفين من إعادة النظر في الدعوى الجزائية من جديد ، وكذلك فإن الجانب الإيجابي الذي يفترض الحقيقة التي يظهرها منطوق الحكم الذي يشكل دراسة وافية لجميع عناصر الدعوى وحيثياتها ، بحيث لا تقوم للحكم قائمة دونها .

وحتى تتوافر الحجية للحكم يجب أن تتحقق فيه شروطٌ معينة يتطلبها قانون العقوبات وقانون أصول المحاكمات الجزائية ومن أهم هذه الشروط :

الفرع الأول: أن يكون الحكم الجنائي سابقاً على الفصل في الدعوى التأديبية:

بالرغم من الجريمة التأديبية تستقل عن الجريمة الجنائية كما مر بنا إلا ان هذا الاستقلال لم يحل دون تقيد السلطات التأديبية بما ورد في الحكم الجنائي أو نفاه من أفعال تشكل بنفس الوقت جريمة

[1] . محكمة العدل العليا رقم 80/71 ص 589، سنة 1981م.

جنائية وجريمة تأديبية،إلا أنه يشترط لتطبيق هذا القيد أن يكون الحكم الجنائي سـابقاً علـى الحكـم التأديبي[1] . فإذا لم يصبح الفصل في الدعوى التأديبية نهائياً قبل حيازة الحكم الجنـائي لقـوة الأمـر المقضي به،لعدم صدور القرار أو الحكم التأديبي أصلاً أو صدوره، إلا أنه لم يـصبح حكمـاً نهائيـاً بعد،فإن الحكم الجنائي في هذه الحالة سيقيد سلطات التأديب[2].

وقد نصت على هذا الأمر المادة (456) من قانون الإجراءات الجنائية المصري التي اشترطت بتقيـد المحاكم الأخرى بالأحكام الجنائية الحائزة لقوة الأمر المقضي به بأن يكون ذلك في الدعاوى التي لـم يكن قد فصل فيها نهائياً.

ونص المشرع الأردني في قانون أصول المحاكمات الجزائية على هذا الأمر في المادة (332) عندما أوضحت بأنه يكون للحكم الجزائي الصادر عن المحكمة الجزائية في موضـوع الـدعوى الجزائيـة بالإدانة قوة الشيء المحكوم به أمام المحاكم المدنية، التي لم يكن قد فصل فيها نهائياً وذلك فيما يتعلق بوقوع الجريمة، ونسبتها إلى فاعلها.وقد سبق أن أوضحنا بأن الدعوى المدنية المبينة في هذه المـادة تحتوي الدعوى التأديبية. إذاً لا بد لكي تتوافر للحكم الجنائي صفة الحجية أن يكون سابقاً على الفصل في الدعوى التأديبية.

الفرع الثاني : أن يكون الحكم الجنائي صادراً من محكمة قضائية وطنية:

يقتضي لتوفر قوة الثبات والحجية للحكم الجزائي أن يكون صادراً عن محكمة جنائية وطنية مختـصة وفقاً لمبدأ إقليمية القانون الجنائي الذي لا يتعدى تطبيقه حدود الوطن ، بحيث يتناول جميع الأفراد أو المواطنين داخله ، وقواعد القانون الجنائي تتعلق بالنظام العام ، وينجم عن ذلك أن لا يكـون للحكـم الأجنبي أية حجية أو قوة تنفيذية أمام القضاء الوطني، ما لم يتم منحه هذه القوة التنفيذيـة والحجيـة بمعاهدة تكون الدولة الأجنبية مصدرة الحكم أحد أطرافها التي يراد تنفيذ الحكـم علـى أراضـيها ،

[1] .د.عبدالباسط،محمد فؤاد، (2005)،الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة،ص190،دار الجامعة الجديدة للنشر،الاسكندرية.
[2] .المستشار.البنداري،عبدالوهاب،المسؤولية التأديبية والجنائية للعاملين المدنين بالدولة،مرجع سابق ص175-176.

ويسري هذا بالنسبة للعقوبة الأصلية أو التبعية أو التكميلية ، وفي حال عدم وجود مثل هذه المعاهدة ، فلا يكون للحكم الأجنبي أي حجية أمام السلطات التأديبية المختصة ، إلا إذا كان مجرد دليل من أدلـة الاتهام شأن سائر أدلة الاتهام الأخرى، ويخضع لرقابة المحكمة التأديبية المختصة وتقديرها [1].

الفرع الثالث: أن يكون الحكم يتعلق بمسألة جنائية:

يشترط لكي يحوز الحكم الجنائي الحجية أن يكون هذا الحكم متعلقاً بدعوى جنائية ،سواء نظرت هذه الدعوى المحكمة الجنائية التي هي في الأصل صاحبة الاختصاص الأصيل في الفـصل بمثـل هـذه الدعوى، أم تنظر فيه محكمة مدنية بصورة استثنائية وتصدر حكمها فيه فيعتبر حكما جنائياً بـالرغم من صدوره من محكمة مدنيةً، مثل ما نصت عليه المادة (141) مـن قـانون أصـول المحاكمـات الجزائية الأردني التي جاء فيها " 1. ضبط الجلسة وإدارتها منوطان برئيسها .2. إذا بدر مـن أحـد الحاضرين أثناء انعقاد الجلسة علامة استحسان أو استهجان أو حركة ضوضاء بأية صورة كانـت أو أتى بما يخل بنظام الجلسة أمر رئيس المحكمة أو القاضي بطرده. 3. فإن أبى الإذعان، أو عاد بعـد طرده، أمر رئيس المحكمة أو القاضي بسجنه مدة لا تزيد على ثلاثة أيام. 4. وإذا كان الإخـلال قـد وقع ممن يؤدي وظيفة في المحكمة كان لها أن توقع عليه أثناء انعقاد الجلسة ما لـرئيس المـصلحة توقيعه من الجزاءات التأديبية" .

ونص على ذلك قانون المرافعات المصري في المادة (104) منه الذي جاء فيهـا " ضـبط الجلـسة وإدارتها منوطان برئيسها ويكون له في سبيل ذلك أن يخرج من قاعة المحكمة من يخل بنظامها ،فإن لم يمتثل وتمادى كان للمحكمة أن تحكم على الفور بحبسه أربعاً وعشرين ساعة أو تغريمـه جنيهـاً واحداً،ويكون حكمها بذلك نهائياً. وبناء على ذلك فإن صدور حكم من المحكمة المدنية يعتبـر حكمـاً جنائياً ما دام متعلقاً بدعوى جنائية خولها القانون ذلك[2]، كما تعتبر القرارات الصادرة مـن الجهـات

---

[1] . د. ندا،محمد محمود ،(1981)،انقضاء الدعوى التأديبية ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ،ص231، دار الفكر العربي.
[2] .د.سرور،احمد فتحي،الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية،مرجع سابق ص207.

الإدارية ذات الاختصاص القضائي أحكاماً جنائية تحوز الحجية أمام الجهات القضائية الأخـرى، إذا كان هذا القرار صادراً نتيجة لفعل يجرمه القانون ورتب له عقوبة، ولا يعتبر حكمـاً جنائيـاً أحكـام المحاكم التأديبية أو القرارات التي تصدرها سلطات التحقيق؛ لأنها لا تصدر في موضـوع الـدعوى الجزائية [1] .

الفرع الرابع: أن يكون الحكم الجنائي صادراً من جهة قضائية.

لتوفر الحجية للحكم الجنائي يجب أن تكون الجهة مصدرة الحكم هي جهة قضائية مختـصة خولتهـا القوانين النظر في المسألة أو الدعوى المعروضة عليها، وتطبق قانون العقوبات وخاصـة العقوبـات التبعية أو التكميلية ، كالعزل من الوظيفة من خلال محاكم خاصة أو الجهات التي يخولهـا قانونهـا إيقاع هذه العقوبات على المخالفات المسلكية . وقد حدد الدستور الأردنـي لـسنة 1952 وتعديلاتـه الأسس التي يقوم عليها النظام القضائي في الأردن، تاركاً تفصيل ذلك إلى قوانين خاصة، فنص فـي المادة (27) منه على أن "السلطة القضائية تتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها وتـصدر جميع الأحكام وفقاً للقانون باسم الملك".

وقسمت المادة (99) من الدستور المحاكم إلى ثلاثة أنواع: نظامية، ودينية، وخاصة. وأوجبت المـادة (100) أن تعين أنواع المحاكم ودرجاتها وأقسامها واختصاصاتها وكيفية إدارتها بقانون خاص، على أن ينص هذا القانون على إنشاء محكمة عدل عليا.

1. المحاكم النظامية: وهي المحاكم صاحبة الاختصاص العام بممارسة حق القـضاء علـى جميـع الأشخاص في جميع المواد المدنية والجزائية، بما في ذلك الدعاوى التي تقيمهـا الحكومـة أو تقـام عليها، باستثناء المواد التي قد يفوض فيها حق القضاء إلى محاكم دينية أو محاكم خاصـة بموجـب أحكام الدستور، أو أي تشريع آخر نافذ المفعول.

---

[1] العيزري،عبدالله بن سعيد،حجية الحكم الجزائي أمام سلطات التأديب،مرجع سابق،ص95،نقلاً عن عصام احمد البهجي،الحكم الجنائي وأثره بالحد من حرية القاضي المدني ص47.

وتقسم المحاكم النظامية إلى:

أ. محاكم الدرجة الأولى وتنقسم إلى:

محاكم الصلح، ومحاكم البداية.

ب. محاكم الدرجة الثانية (وهي المحاكم الاستئنافية ومحكمة البداية بصفتها الاستئنافية) .

جـ. محكمة التمييز.

د. محكمة العدل العليا (جهة القضاء الإداري).

2. المحاكم الخاصة: وتقسم هذه المحاكم إلى نوعين:

أ. محاكم خاصة جميع قضاتها نظاميون وهي: محكمة استئناف قضايا ضريبة الدخل، محكمة بداية الجمارك، محكمة الجنايات الكبرى، محكمة تسوية الأراضي والمياه، محاكم البلديات، محكمة صيانة أملاك الدولة،محكمة السير.

ب. محاكم خاصة قضاتها أو بعضهم من غير القضاة النظاميين، مثل: محكمة أمن الدولة، المحاكم العسكرية، محكمة الشرطة، المحكمة العمالية الخاصة.

3. المحاكم الدينية: وتشمل كل من: المحاكم الشرعية التي تطبق أحكام الشريعة الإسلامية ، ومجالس الطوائف غير المسلمة (المحاكم الكنسية).

4. المجالس ذات الاختصاصات القضائية: وتشمل ما يلي: المجلس العالي لتفسير الدستور، والمجلس العالي لمحاكمة الوزراء.

وجاء إنشاء هذه المحاكم والمجالس وفقاً لاعتبارات معينة لكل منها، كازدياد نشاط الدولة وتنوعه في الميادين الاقتصادية والاجتماعية، وذلك ما يستدعي السؤال عن مدى حجية ما يصدر عن أحكام هذه المحاكم والمجالس ؟ تختلف المحاكم الخاصة في الأردن الواردة بأعلاه من حيث التشكيل والإجراءات بموجب قوانينها الخاصة بها ،التي تستدعي الأحكام والإجراءات القيام بها من موظفي السلطة التنفيذية

الذين تخولهم الأنظمة الخاصة بها اتخاذ الإجراءات القضائية، واتباع الإجراءات المدنية والجزائية في حال عدم توفر ذلك في أنظمتها، مثل نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007 الذي نـص على اتباع إجراءات التحقيق القضائية من تبليغ ولوائح واستعانة بخدمات المحامين إذا رغب الموظف المحال لمجلس التأديب بذلك ،وهذه الإجراءات موضحة في الفصل السادس عشر مـن النظـام فـي المواد (140 -160) .

وتجدر الإشارة إلى أن أحكام المحاكم الخاصة والهيئات والمجالس القضائية تُعد أحكامـاً صـحيحة ، لأنها مستمدة ولايتها القضائية من التشريعات التي تحدد اختصاصاتها ، وفق الإجراءات المحددة لها ، وأنها تفصل في موضوع الدعوى التي تختص بها وتحكم بإيقاع العقوبة المناسبة، التي تكـون معهـا أحكامها حائزة لقوة الشيء المقضي به أمام جهات القضاء الأخرى .

الفرع الخامس: أن يكون الحكم الجنائي مكتسب الدرجة القطعية وواجب التنفيذ:

لكي يكون للحكم الجنائي حجية ويتمتع بقوة الشيء المقضي به أمام الجميع يجب أن يكون غيـر قابل للطعن بأي طريقة من طرق الطعن سواء العادية أو الاستثنائية ورفض الطعن فيه ، وأما قابليـة الطعن في الحكم الجنائي بالطرق غير العادية، فليس من شأنها أن توقف تنفيذ الحكم (سـواء كانـت العقوبة أصلية أو تبعية عدا الأحكام الصادرة بالإعدام) .

واكتساب الحكم الدرجة القطعية تتطلب أن يكون حضورياً ، أي أنه قد صدر في مواجهة المتهمـين ، ولذلك يشترط ألا يكون الحكم غيبياً لكونه لم يصبح قطعياً ونهائياً بعد[1].

أما في حالة صدور الحكم الجنائي من جهة قضاء خاصة مثل: القضاء العـسكري أو محكمـة أمـن الدولة أو محكمة الشرطة.... فقد اشترط المشرع أن يتم التصديق على الحكم لكي يصبح قطعياً[2].

---

[1]. بوقراط، ربيعة يوسف ، أثر الدعوى العمومية على التأديبية الوظيفية ،مرجع سابق، ص 71 .
[2].العواملة، منى عبد الفتاح ، (1998)، انتهاء خدمة الموظفين في التشريع الأردني والمقارن،ص50، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية .

ويشترط أن لا يكون الحكم الجنائي مشمولاً بوقف التنفيذ حتى يتمتع بحجية الشيء المقضي به، وهو ما قضت به المحكمة الإدارية المصرية " بأن الحكم الجنائي إذا قضى بإيقاف تنفيذ العقوبة يشمل جميع الآثار الجنائية ، انصرف هذا الأمر إلى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية ، التي تترتب على هذا الحكم سواء ورد النص عليها في القانون أم في غيره من القوانين ، وذلك أن طبيعتها كلها واحدة ، ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها ما دامت جميعها من أثر الحكم الجنائي"[1].

الفرع السادس: أن يكون الحكم نهائياً وفاصلاً في موضوع الدعوى:

تنقسم الأحكام في الدعوى الجنائية إلى أحكام قطعية فاصلة في الموضوع وأحكام تسبق الفصل في الموضوع ،والأحكام الفاصلة في موضوع الدعوى هي التي تحوز الحجية أمام الجهات القضائية،لأنها تحسم أصل النزاع وتفصل في جميع الطلبات والدفوع المعروضة على القاضي[2]. والنهائي تعني الفصل في موضوع الدعوى ، فلا تنقضي الدعوة بالأحكام التمهيدية والتحضيرية والوقتية الصادرة في الدفوع الفردية والمسائل الأولية ، النهائي صفة لمنطق الأحكام وأسبابها الجوهرية[3] .ومعيار التمييز بين الأحكام الفاصلة في الموضوع والأحكام غير الفاصلة فيه هو نوع القواعد التي تطبقها المحكمة فيما يتعلق بالحكم،فان هي قامت بتطبيق قواعد قانون العقوبات على الفعل المرتكب من قبل المتهم كان الحكم في هذه الحالة فاصلاً في موضوع الدعوى،أما إن قامت بتطبيق القواعد الإجرائية على مشكلة إثارتها إجراءات الدعوى كان الحكم في هذه الحالة غير فاصلٍ في موضوع الدعوى.

---

1. الحكم الصادر في 1965/3/27م ، مجموعة السنة العاشرة . قاعدة (92)، ص 913 ، وحكمها في جلسة 1970/1/17م مجموعة السنة الخامسة عشرة ، ص 158، نقلاً عن د.ندا،محمد محمود ،(1981) ، انقضاء الدعوى التأديبية ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ،ص237، دار الفكر العربي .

2. د.نجيب،محمود حسني،قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية، مرجع سابق،ص59.

3. د. طنطاوي،ممدوح ، مرجع سابق، ص 199 .

الفرع السابع: أن يظل الحكم قائماً حتى ينتج آثاره:

والمقصود به أن يبقى الحكم قائماً أي لم يزل أو ينتهي سواء بالتقادم أم بالعفو العام، واللذان يحـولان دون تنفيذ حكم الإدانة بمرور المدة الزمنية التي يحددها القانون لتقادم الأحكام، وكذلك العفو العـام أو العفو عن الجريمة على اعتبار أنه إجراء قانوني يرفع الصفة الجرمية عن الفعل المرتكب، فيـصبح غير معاقب عليه في القانون، ويترتب عليه سقوط الحكم ومحو أثره الجنائي[1].

المطلب الخامس

أساس حجية الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب ومبرراتها

لما كانت الدعوة المدنية تتقيد بالحكم الجنائي بمفهومها الواسع بحيث تشمل كافة الدعاوى غير الجنائية ، فقد يندرج بلا شك تحتها الدعوى التأديبية ، وهي أقرب من الدعوى المدنية التـي تتعلـق بالمصالح الفردية للدعوى الجنائية، حيث تتفقان من ناحية أن كليهما نظام عقابي . وقد أورد المشرع الأردني في قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني نصاً في المادة (6/أ) أوجب بموجبه وقف نظر الدعوى المدنية لحين صدور حكم جنائي مبرم فيها، وأكدت المواد (331,332) من القانون نفسه على قوة الأحكام الجنائية وحجيتها أمام المحاكم المدنية في الدعاوي التي لم يكن قد فصل فيها نهائياً . كما أكد المشرع في نظام الخدمة المدنية في المادة (148/أ) على وقف الإجراءات التأديبيـة مـن قبـل السلطات التأديبية إذا تبين أن الفعل أو المخالفة المرتكبة من قبل الموظـف تنطـوي علـى جريمـة جزائية. ومما سبق نرى أن أحكام القضاء التأديبي التي تسلم بقاعدة قوة الحكم الجنائي على التأديبي، إنما تقوم هذه القاعدة على أسس من الاعتبارات المستمدة من النصوص التشريعية الأردنية، سواء في قانون أصول المحاكمات المدنية المادة (1/122) أو قانون أصول المحاكمات الجزائية المـادة (1/6) أو نظام الخدمة المدنية حسب نص المادة (148/أ) التي توجب وقف السير في الدعوى التأديبية حتى

[1]. د.المرصفاوي،حسن صادق ، أصول الإجراءات الجنائية ، مرجع سابق، ص 81 .

يتم الفصل في الدعوى الجنائية التي تُعد نتيجة لازمة لمبدأ التزام سلطات التأديب بالحكم الجنائي، وإلا فلا جدوى من هذه القاعدة إذا ظل القاضي التأديبي محتفظاً بحريته في القضاء على غير ما نطق بـه القاضي الجنائي .

أما في التشريعات المقارنة فقد نص قانون الإجراءات الجنائي المـصري فـي المـواد (454،455) وقانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972 في المادة (39) على الحجية للحكم الجزائي.

ويتضح من نصوص المواد السابقة بأن المشرع عندما ألزم السلطات التأديبية بانتظار الفـصل فـي الدعوى الجنائية لحين صدور حكم نهائي، إنما يستند على العديد من المبررات التي من أهمها:

1. تقيد القاضي التأديبي بما يصدر من حكم في موضوع الدعوى الجنائية ،وإلا لما كان بحاجة لهذا الانتظار .

2. توفير وقت وجهد سلطات التأديب في إعادة البحث، ومناقشة الواقعة التي فصل فيهـا القضاء الجنائي وكانت مشتركة بين الدعويين الجنائية والتأديبية .

3. الاحترام المتبادل بين القضائين وذلك باحترام الأحكام الصادرة لكـل منهـا، ومنـع التعارض بين أحكامهما ،حتى تظل للأحكام القضائية هيبتها[1]، لاعتبـار أن كـل مـن نظـام التأديب والنظام الجنائي يستندان إلى نفس السلطة التي يستند إليها قانون العقوبات وهو سلطان الدولة القاهر ، إضافة إلى أن الجزاء التأديبي يحتوي على معظم العناصر المكونـة للعقوبـة بمعناها الدقيق ،أي أن نظام التأديب كنظام عقاب، هو فرع من قانون العقوبات مـن خـلال تجريم انحرافات الموظف وخروجه على المسلك الوظيفي [2] .

بالرغم من أن المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية قد اشترط وقف الإجراءات التأديبية، وإحالة الموظف إلى المحكمة المختصة إذا كانت المخالفة التي أسندت للموظف تشكل جريمة جزائية،وانتظار

---

[1] . د.شاهين،محمد مغاوري،اقتراح وقف الدعوى التأديبية حتى انتهاء الدعوى الجنائية،ص350.

[2] .د.إبراهيم،وحيد محمود،حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، مرجع سابق،ص198.

نتيجة الحكم القطعي في الدعوى الجزائية التي قدمت ضد هذا الموظف، فإن ذلك لا يمنـع سـلطات التأديب من محاكمة الموظف تأديبياً بالرغم من تبرئته أو إعلان عدم مسؤوليته عن الجرم المسند إليه، أو معاقبته تأديبياً زيادة على العقوبة الجنائية، التي تصدرها المحكمة الجنائية المختصة بحقه عنـدما ترى أن هذا الفعل بالرغم من كونه لا يشكل جرماً جزائياً ،فإنه يشكل جرماً تأديبياً. ولم يعد المـشرع هذا الأمر من قبيل الازدواج في فرض العقوبة عن فعل واحد،حيث نص المشرع الأردني صـراحة على هذا الأمر في نظام الخدمة المدنية عندما أورد في الفقرة (ج) من المادة(148) نصاً بين فيه أنه " لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التـي قـدمت ضـده، أو الحكم بعدم مسؤوليته عما أسند إليه أو منع محاكمته أو شموله بالعفو العام، دون اتخـاذ الإجـراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام على المخالفة التي ارتكبها وإيقاع العقوبـة التأديبيـة المناسبة عليه أو إحالته إلى المجلس التأديبي". " أي دون أن يكون لمجلس التأديب سلطة تقديرية فـي ذلك" .

والملاحظ من استقراء نص المادة (148/ج) من نظام الخدمة المدنية التي أعطت الصلاحية التقديرية للسلطات التأديبية بمحاكمة الموظف، واتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه وعدم الأخذ أو التقيد بمـا ورد في الحكم الجزائي من أحكام الإدانة أو البراءة أو منع المحاكمة أو شمول الحكم بالعفو العـام، التـي جاءت بعد الفقرة (أ) من المادة نفسها التي أوجبت وقف الدعوى التأديبية، حتى يـصدر الحكـم فـي الدعوى الجزائية،بأن هذه الفقرة بينت أنه لا مبرر لوقف الدعوى التأديبية ،إذا لم تكن السلطة التأديبية ستتقيد بالقرار أو الحكم الجزائي الصادر بالدعوى الجزائية. وهنا نلاحظ تناقض أو تردد المشرع عند ما أوجب بنص الفقرة (أ) من المادة (148) إيقاف الدعوى التأديبية، ولم يترك لمجلس التأديب انتظار نتيجة الفصل في الدعوى الجنائية أو الفصل في الدعوى التأديبية، دون ترقب نتيجة المحاكمة استناداً للمادة (148/ج) من نظام الخدمة المدنية .

ومع تسليم القضاء التأديبي بقاعدة قوة الحكم الجنائي على التأديبي إنما تقوم على أسس من الاعتبارات المستمدة من النصوص التـشريعية ، سـواء قـانون أصـول المحاكمـات الجزائيـة فـي المـواد (6،331،332) والمادة (148/أ) من نظام الخدمة المدنية، الذي يوجب وقف الـسير فـي الـدعوى التأديبية الذي أصبح لا مبرر له نظراً لورود نص الفقرة (ج) من المادة (148) مـن نظـام الخدمـة المدنية الذي يحرر المجلس التأديبي من حجية الحكم الجزائي، سواء بالإدانـة أو بالتبرئـة أو عـدم المسؤولية عن الفعل المحال من أجله ، إلا أن مبدأ تقييد سلطات التأديب بالحكم الجنائي المنـصوص عليه بالتشريع على سبيل الوجوب قصدها التشريع ، وإلا فإنه لا جدوى من هـذه القاعـدة إذا ظـل القاضي التأديبي محتفظاً بحريته في القضاء على غير ما صرح به التشريع الأردنـي، سـواء كـان الجنائي أم التأديبي،وقد تأكد هذا المبدأ أيضاً في نص المادة (171/أ،ب) من النظام نفسه، حيث بينت الفقرة (أ) بأن عزل الموظف يتم حكماً من وظيفته في الأحوال الآتية:

1. إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية أو جنحة مخلة بالشرف كالرشـوة والاخـتلاس والسرقة والتزوير، وسوء استعمال الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة، أو أي جريمـة مخلـة بالأخلاق العامة .

2. إذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد عن ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة مـن غير المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة .

3. إذا صدر قرار من المجلس التأديبي بعزله .

واضح أن نطاق قوة الحكم الجزائي الصادر بالإدانة في وقوع الفعل المكون للأساس المـشترك بـين الدعويين الجزائية والتأديبية، يكاد يجمع على أن سلطات التأديب أيضاً تتقيد بالحكم الجنائي البـات ، وفي وقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجزائية والتأديبية بموجـب نـص المـادة السابقة (171/أ) ، وكذلك يتبعه التقيد في الوصف القانوني لهذا الفعل وفي إدانة المـتهم بارتكابـه ، وبالتالي فلا تستطيع سلطات التأديب أن تعيد بحث هذه المسائل، أو تنكر وجودها المادي للوقـائع أو

تنفي نسبتها إلى المتهم ، بل يتوجب عليها الالتزام بها وفقاً لنص التشريع الخاص بها، منعـاً مـن أن يصدر القرار أو الحكم التأديبي مخالفاً للحكم الجزائي ، ناهيك عن أن النظام الاجتماعي فـي الدولـة الأردنية يأبى أن توقع المحكمة الجزائية العقاب على شخص من أجل جريمة وقعت منه ، ثـم تـأتي سلطات التأديب فتقضي بأن الفعل المشترك المكون للجريمتين الجزائية والتأديبية لم يقع منه ، لما في ذلك من إهدار للثقة العامة في الحكم الجزائي .

كما استقر الاجتهاد القضائي لمحكمة العدل العليا الأردنية على التقيد بحجية الحكم الجزائي، ويتـضح هذا الأمر من خلال قرارات للمحكمة صادرة بهذا الخصوص ،حيث قضت "بأنه استقر الفقه والقضاء على أن محكمة العدل لا تملك التعقيب على القرارات التي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها، طالما ان الأدلة مقبولة وسائغة ولها أصول ثابتة في أوراق الدعوى، تثبت قيام الحالة الواقعية أو القانونيـة التي تكون ركن السبب في توقيع الجزاء ، وحيث إن الأدلة التي استعملها المجلس التـأديبي مقبولـة وسائغة ، وإن العقوبة التي فرضها المجلس على المستدعي تتناسب وجسامة الذنب وتدخل في الحدود القانونية المنصوص عليها في المادة (63) من قانون نقابة المحامين ، وبناء عليه فإن قـرار العـزل للموظف يتفهم والقانون عند إدانته بجنحة حيازة مادة مخدرة أو جنحة التزوير أو الرشوة أو الـسرقة وسوء الائتمان وغيرها من الجرائم المخلة بالشرف والأخلاق والآداب العامة " [1]. وقضت في قـرار آخر لها بقولها " يعتبر الحكم الجزائي القطعي بإدانة المحامي بجنحة بمثابة توصية لمجلـس النقابـة بإدانته من قبل مجلس التأديب " [2].

نخلص من ذلك أن عناصر الحكم الجزائي بالإدانة التي تحوز القوة الثابتة أمام سلطات التأديب وتَعَـد أن وقوع الفعل وإسناد هذا الفعل للمتهم، والتكييف القانوني لهذا الفعل جميعها صحيحة ويجب التقيـد بها والأخذ بها في الحكم أو القرار التأديبي .

[1] . محكمة العدل العليا الأردنية رقم (2003/519)،مجلة نقابة المحامين،ص65، الأعداد (1،2،3) لسنة 2004.
[2] .محكمة العدل العليا الأردنية رقم (2006/475)،مجلة نقابة المحامين،ص1741،الاعداد(10،11،12) لسنة 2007.

المبحث الثاني

أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على القرارات التأديبية

يعرف الحكم الجزائي الصادر بالإدانة بأنه" القرار الصادر من هيئة قضائية ذات ولاية فاصلاً في خصومة جزائية بعد تطبيقه القاعدة القانونية المناسبة على الواقعة الإجرامية، وإدانة مرتكبها وتوقيع الجزاء الجنائي عليه "[1].

يقتضي البحث في أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على قرارات سلطات التأديب بيان مدى تأثير حجية هذه الأحكام على القرارات التأديبية ، حيث يختلف أثر هذه الأحكام الجزائية تبعاً لاختلاف نوعية الحكم التي هي مختلفة وليست على وتيرة واحدة ، فبعضها يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية حكماً دون البعض الآخر ، وقد يصدر بعض هذه الأحكام الجزائية مع تنفيذ العقوبة ، والبعض الآخر يصدر مع وقف تنفيذ العقوبة .

ولدراسة هذه الآثار فقد قمنا بتقسيم الدراسة في هذا المبحث إلى مطلبين، سنتناول في الأول عناصر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة الذي يحوز الحجية أمام سلطات التأديب ، والمطلب الثاني سنخصصه لدراسة نطاق قوة الحكم الجزائي الصادر بالإدانة أمام سلطات التأديب، وأثرة على وقف الدعوى التأديبية وإنهائها.

المطلب الأول

عناصر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على القرارات التأديبية

نصت المادة (332) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم (9) لسنة 1961 على أن" الحكم الجزائي الصادر من المحكمة الجزائية في موضوع الدعوى الجزائية بالإدانة تكون له قوة

---

[1] . د.إسماعيل،سعيد عبداللطيف،(1989)،الحكم الجنائي الصادر بالإدانة،ص10،رسالة دكتوراه،جامعة القاهرة.

الشيء المحكوم فيه أمام المحكمة المدنية ، فيما يتعلق بوقوع الجريمة وبوصفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها" .

وقد قضت محكمة التمييز أعمالاً لهذا النص في قرار لها " بأن الحكم الجزائي الصادر من المحكمة الجزائية في موضوع الدعوى الجزائية بالإدانة، له قوة الشيء المحكوم به أمام المحاكم المدنية فيما يتعلق بوقوع الجريمة وبوصفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها عملاً بأحكام المادة (332) من قانون أصول المحاكمات الجزائية ، وأن اعتماد محاكم الموضوع كمحاكم مدنية على الحكم الجزائي في استثبات الفعل الضار يكفي للإثبات بصرف النظر عن المبررات الأخرى"[1].

وهذا ما استقر عليه الفقه والقضاء الأردني في العديد من قرارات محكمة التمييز، فلا يجوز للقاضي المدني أن يصدر حكماً يتناقض مع الحكم الجزائي فيما يتعلق بوقوع الجريمة وتكييفها ونسبتها إلى فاعلها.

ولما كان النظام التأديبي قد خلا من نص مماثل يحدد حجية الحكم الجزائي على الدعوى التأديبية، فإن الفقه والقضاء الإداري في الجانب التأديبي، مستقر على الأخذ بحجية الحكم الجزائي من خلال أن نص المادة السابقة (332) يتسع ليكون له الحجية على الدعاوى المدنية بمعناها الواسع ،أي كل ما هو غير جنائي ،فيتسع ليشمل الدعاوى التأديبية،ولذلك يتحدد نطاق قوة الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في وقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجزائية والتأديبية، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل ، وإدانة المتهم في ارتكابه.

وقد استقر اجتهاد محكمة العدل العليا على الأخذ بحجية الحكم الجزائي والالتزام بما جاء بنص المادة (332) من قانون أصول المحاكمات الجزائية في قراراتها وقضت إعمالاً لذلك " 1.أن المجلس العسكري يعتبر من الناحية القانونية محكمة خاصة لأغراض المحاكمة لأفراد القوات المسلحة على ما

---

[1] . تمييز حقوق رقم 86/830 ص (1752) سنة 1989م ، صادر بتاريخ 1986/12/18م . وقرار التمييز رقم (87/913)، ص (962) سنة 1990م، صادر بتاريخ 1987/12/3م .

يرتكبونه من جرائم،ويعتبر الحكم الصادر عنها حكماً صادراً عن محكمة أردنية مختصة بالمعنى المقصود في المادة (30) من قانون التقاعد العسكري. 2. أن قرار لجنة التقاعد العسكري بحرمان المستدعي من حقوقه التقاعدية بسبب الحكم عليه بجريمة اختلاس أموال الدولة أو سرقتها يتفق وأحكام القانون.3. تلتزم محكمة العدل العليا بالارتباط بما ورد في الحكم الصادر عن المجلس العسكري سواء فيما يتعلق بوقوع الجريمة أو بالوصف القانوني عملاً بنص المادة (332) من قانون أصول المحاكمات الجزائية لسنة 1961" [1].

كما قضت أيضاً بأنه " يتفق والقانون عزل الموظف في مؤسسة الضمان الاجتماعي بعد أن تبين لها أنه ليس بخريج من الجامعة كون الشهادة التي قدمها مزورة " [2]، أو " يعتبر الحكم الجزائي القطعي بإدانة المحامي بجنحة بمثابة توصية لمجلس النقابة بإدانته من قبل مجلس التأديب "[3].

وفي قرار آخر لها قالت " يتفق والقانون عزل الموظف من مؤسسة الضمان الاجتماعي الذي أدين بجنحة حيازة مادة مخدرة "[4].

والفقه التأديبي يكاد يجمع على أن سلطات التأديب تتقيد بالحكم الجنائي البات ، وفي وقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجزائية والتأديبية ، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل وفي إدانة المتهم بارتكابه ، فلا تستطيع سلطات التأديب أن تعيد بحث هذه المسائل أو تنكر وجودها المادي أو تنفي نسبتها إلى المتهم ، بل يتعين عليها أن تعتبرها وتلتزم بها، منعاً من أن يصدر القرار أو الحكم التأديبي مخالفاً للحكم الجزائي ، وبالرجوع لأحكام المادتين (143/د) و (1/171/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007، نجد أن الموظف العام يعزل في حالة الحكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة أو الحكم عليه بأي جنحة تزيد مدة عقوبتها على ستة أشهر . حيث نستنتج من ذلك أن النظام الاجتماعي في الدولة يشكل ترابطاً قوياً بين تشريعاته ، ولا

---

[1] . محكمة العدل العليا الأردنية رقم (1980/21) ،المنشور في الجريدة الرسمية رقم (4) لسنة 1980،صفحة 1616.
[2] . محكمة العدل العليا الأردنية رقم (2004/311) صفحة 300 المنشور في مجلة نقابة المحاميين الأعداد (1،2،3) لسنة 2005.
[3] . محكمة العدل العليا الأردنية رقم (2006/475)، ص1741، مجلة نقابة المحامين لسنة 2007.
[4] . محكمة العدل العليا الأردنية رقم (2004/348)، مجلة نقابة المحامين لسنة 2005.

يدع مجالاً لأن يتصف الموظف العام بأخلاق وسلوك غير حسن، حرصاً على سمعة مؤسسات الدولة وعدم فقدان الثقة بها.

وجاء القانون التأديبي المصري أيضاً خالياً من النص بشكل صريح على حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية ،إلا أن نص المادة (456) من قانون الإجراءات المصري التي نصت على أن " الحكم الجنائي الصادر من المحكمة الجنائية بالبراءة أو الإدانة تكون له قوة الشيء المحكوم فيه أمام المحاكم المدنية" ،حسب آراء الفقهاء مستوعباً الحجية على الدعوى التأديبية.

كما استقر الاجتهاد القضائي المصري أيضاً على هذا الأمر حيث قضى تطبيقاً لذلك بأن" الأحكام الجنائية التي حازت قوة الأمر المقضي به تكون حجة بما فصلت فيه،ويعتبر الحكم عنواناً للحقيقة فيما قضى به،والقضاء الإداري لا يرتبط بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم،وكان فصله فيها ضرورياً،أي إن القضاء الإداري يتقيد بما أثبته القضاء الجنائي في حكمه من وقائع وكان فصله فيها لازماً"[1].

نستخلص مما سبق بأن عناصر الحكم الجنائي بالإدانة التي تحوز القوة أو الحجة أمام سلطات التأديب هي :صحة وقوع الفعل ، وإسناد الفعل للمتهم ، والتكييف القانوني للفعل.

الفرع الأول: صحة وقوع الفعل:

لكي يتمتع الحكم الجزائي الصادر بالإدانة بالقوة والحجية أمام سلطات التأديب يجب أن يثبت وقوع الفعل ،من حيث قيام الفعل المادي المكون للجريمة بجميع عناصره بالإقدام على ارتكاب السلوك ألجرمي وتحقق حدوث النتيجة الجرمية غير المشروعة وتوافر رابطة السببية بين الفعل أو السلوك وتحقق النتيجة الضارة ، وفي هذه الحالة تلتزم سلطات التأديب بالحكم، فالحكم بالإدانة في جريمة الرشوة أو الاختلاس أو غيرها، له قوة الإثبات في وجود العلاقة الوظيفية أمام سلطات التأديب ودليل

[1] . حكم المحكمة الإدارية العليا ،جلسة 1985/12/21،الطعن 554 س27ق،مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا،س3.ق،ص665.

قاطع على قيامها[1]. كما جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية بقولها: "إن الحكم الجزائي المكتسب الدرجة القطعية له حجية الشيء المقضي به أمام المحاكم المدنية بوقوع الجريمة ونسبتها إلى فاعلها وعليه فلا يقبل من المدعى عليه أن يقيم الدليل لينقض ما ثبت فيه الحكم الجزائي من أنه خان الأمانة بالمبلغ المذكور فيه"[2].

أما إذا تجاوز الحكم الجزائي نطاق الفعل المجرم وتناول أموراً لا يستلزمها الفصل بالدعوى الجزائية، فإن قضاءه في هذه الأمور لا يلزم سلطات التأديب، وقد قضي بأنه " يتفق والقانون عزل الموظف من مؤسسة الضمان الاجتماعي الذي أدين بجنحة حيازة مادة مخدرة، وقضت محكمة أمن الدولة بمعاقبة الموظف المذكور بالحبس لمدة تزيد عن ستة أشهر، وعليه فكان لزاماً على مجلس التأديب محاكمته تأديبياً عن خروجه على مقتضيات الوظيفة العامة وواجباتها ومتطلبات الوظيفة التي تتطلب حسن سلوك وأخلاق شاغلها كما هو محدد بالمادة (43) من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 وهو ناسخٌ للأنظمة السابقة له بالخدمة المدنية، التي تعاقبه على أن يكون غير محكوم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة" وهذا ما يقتضي من سلطات التأديب التصدي لموضوع هذا الاتهام، وأن تتخذ حياله الإجراء التأديبي المناسب تبعاً لما تستظهره من أثر لتلك الأفعال على الرابطة الوظيفية، كما تقضي المادة (171 /1) بعزل الموظف العام بمجرد ارتكابه لأي جناية أو جنحة سالبة للحرية تزيد مدة الحبس فيها عن ستة أشهر."[3].

والقضاء الإداري لا يرتبط بالحكم الجزائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم ، وكان فصله ضرورياً. أي إن القضاء الإداري يتقيد بما أثبته القضاء الجزائي في حكمه من وقائع وكان فصله فيها لازماً.

---

[1] . د.ابراهيم،وحيد محمود،حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية،مرجع سابق.
[2] . محكمة التمييز الأردنية رقم (913/87) صفحة (962) لسنة 1990م والصادر بتاريخ 1987/12/3م .
[3] . محكمة العدل العليا رقم (2004/348) ،مجلة نقابة المحامين الأعداد (1،2،3) لسنة 2005 ص 188.

كما أكد اجتهاد محكمة العدل العليا في قرارت لها على حجية الأحكام الجزائية حيث قـضت بأنـه " يجب على المحاكم المدنية وما شابهها التقيد بكامل ما فصل فيه الحكم الجنائي ويعتبر ما جاء فيه ثابتاً لا يصح إعادة النظر في الموضوع الذي فصل فيه ، وعليها أن تسير في مبحث الحقوق التي لم ينظر بها متناسقاً مع ما جاء بالحكم الجنائي "[1].

الفرع الثاني: إسناد الفعل إلى المتهم:

يعد الحكم الجزائي حجة أمام سلطات التأديب فيما يتعلق بإسناد التهمة إلى الفاعل ، ولا خلاف بالنسبة للحكم بالإدانة ، أما بالنسبة لحكم البراءة فيثير خلافات متعددة فيما يتعلق بالشك بالإسناد،وعدم كفايـة الأدلة ، ولذلك نرجئ بحث هذا العنصر إلى المبحث الثالث التالي لهذا المبحث ، مـن هـذا الفـصل المتعلق بأحكام البراءة.

الفرع الثالث: الوصف القانوني للفعل أو التكييف القانوني للوقائع:

يعني التكييف القانوني للوقائع تحليل الوقائع والعناصر المطروحة تمهيداً لإعطائها وصفها الصحيح ، ووضعها تحت النص القانوني الذي ينطبق عليها ، والتكييف بهذا المعنى اقرب ما يكون بالتـشخيص الطبي إلى حد كبير، من حيث ذهاب المريض إلى الطبيب يشكو آلامه أو أوجاعه فيستخلص الطبيب من ذلك أعراض المرض المعين ويشخصه للمريض [2] ،والتكييف نوعان قانوني وغير قانوني ، أمـا التكييف القانوني غايته تطبيق الفكرة القانونية على الواقعة ، كتكييف الوقائع التي تقوم عليها الجريمة بأنها غير مشروعة طبقاً لقانون العقوبات ، أما التكييف غير القانوني فهو ما كان بناء على أفكار غير ذات طابع قانوني كتكييف الفعل بأنه (فاضح مخل للحياء العام) ولا يعدو عن نظرة أخلاقية للفعل أو حكم المجتمع على الواقعة[3].

---

[1] . محكمة العدل العليا الأردنية رقم (45/77) صفحة (1394) لسنة 1977م.
[2] . د.صادق، هشام علي،(1974)، تنازع القوانين، الطبعة الثالثة ، ص 112 .
[3] د.نجيب،محمود حسني ، شرح العقوبات ،المرجع السابق، ص 599 . والنظرية العامة للقصد الجنائي ص 115 .

وفي الأساس أن سلطات التأديب لا شأن لها بالتكييف الجنائي للواقعة ، لأن الجريمة التأديبية مستقلة بعناصرها وأوصافها عن الجريمة الجزائية ، ففي حالة نشوء جريمتين جزائية وتأديبية عن فعل واحد وفي وقت واحد، يبقى لكل منها وصفه أو تكييفه القانوني الخاص ، وفقاً لقانون العقوبات والنظام التأديبي ، فلا تلتزم سلطات التأديب بالأوصاف الجزائية للفعل ، وهي في مجال المساءلة التأديبية ما دامت هذه الأوصاف ليست عنصراً في المسؤولية التأديبية ، فلا تتقيد بالتكييف الجزائي للواقعة، لأنه لا حجية للحكم الجزائي في هذا المجال على سلطات التأديب ، أما إذا كان التكييف الجزائي عنصراً في المسؤولية التأديبية ، فعلى سلطات التأديب الأخذ بما جاء به الحكم الجزائي بشأن هذا التكييف [1].

فإذا كيفت المحكمة الجزائية الواقعة بأنها خيانة أمانة مثلاً ، وهي جريمة مخلة بالشرف والأمانة فيتوجب على الإدانة فيها إنهاء خدمة العامل عملاً بالمادة (28/ز) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 التي أجازت لرب العمل فصل العامل دون إشعار إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية ماسة بالشرف والأخلاق العامة ، وكذلك نص المادة (171/أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 التي نصت على أنه " يعد الموظف معزولاً حكماً إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية أو جنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة ، واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة أو أي جريمة مخلة بالأخلاق العامة " ، وبذلك لا يجوز لسلطات التأديب أن تناقش هذا التكييف وتغير فيه ، وتَعدها مجرد إخلال بالتزام تعاقدي لا يرقى إلى وصف الجريمة .

وفي حالة تكييف المحكمة الجزائية الواقعة على أنها جناية فليس لسلطة التأديب مخالفتها بذلك، وقد تواترت أحكام محكمة العدل العليا بالأخذ بهذا المبدأ في التقيد بحجية الحكم الجزائي.

[1] . د.سرور،احمد فتحي، الوسيط في الإجراءات الجنائية ،مرجع سابق، ص 1153 .والمستشار البنداري،عبد الوهاب، مرجع سابق ، ص 187 وما بعدها .

أما التكييف غير القانوني أي الوصف الذي تكتسب به الواقعة الدلالة الاجتماعية التـي تجعلهـا ذات خطورة على القيم السائدة في المجتمع بصفة عامة والمجتمع الوظيفي بصفة خاصة ، فهـو أمـر لا تستقل به سلطات التأديب ويتضح ذلك من قرار لمحكمة العدل العليـا جـاء فيـه " نـصت المـادة (1/أ/162) من نظام الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 2002 على عزل الموظف من الوظيفة إذا حكـم عليه من محكمة مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف، والرشوة، والاختلاس، والسرقة، والتزوير، وسوء استعمال الأمانة، والشهادة الكاذبة، وأي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامـة أو حكـم عليـه بالحبس من محكمة مختصة لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر، لارتكابه أي جريمة من الجـرائم ، ويعتبـر الموظف معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية فإن قرار اعتبار المستدعي معـزولاً حكماً من الوظيفة يتفق وأحكام القانون "[1].

وهذا الذي ذهب إليه الحكم التأديبي للواقعة المسندة للمتهم أنها لا تمس كيانه الوظيفي وعملـه رغـم تسليم الحكم بسوء سلوكه في مخالفته للقانون أولاً، وللأخلاق العامة وإخلاله بالسلوك الوظيفي قد يؤثر تأثيراً سيئاً على الوظيفة العامة ، خاصة أن مجتمعنا الإسلامي وديانتنا السمحة تحرم تعاطي الخمـر والميسر وكل مادة مسكرة أو مخدرة تذهب بالتوازن العقلي والجسدي للإنسان .

مما تقدم نرى أن التكييف سواء كان قانونياً أم غير قانوني يلزم سلطات التأديب ويقيـدها ، فـاحترام الأخلاق العامة وحسن سلوك ومسيرة الوظيفة العامة يجب أن يلتزم بها الموظف العام أكثر مما يلتزم به المواطن العادي .

---

[1] . محكمة العدل العليا الأردنية رقم (2003/238) ،مجلة نقابة المحامين لسنة 2004، صفحة 185.

المطلب الثاني

نطاق قوة الحكم الجزائي الصادر بالإدانة أمام سلطات التأديب

نصت المادة(332) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم (9) لسنة 1961 على أن للحكم الجزائي الصادر من المحكمة الجزائية في موضوع الدعوى الجزائية بالبراءة أو عدم المسؤولية أو بالإدانة قوة الشيء المحكوم به، أمام المحاكم المدنية في الدعاوى التي لم يكن فصل فيها نهائياً، وذلك فيما يتعلق بوقوع الجريمة وبوصفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها.

يتضح من نص المادة المشار إليها تحديد نطاق حجية حكم الإدانة أمام سلطات التأديب، بوقوع الفعل المشترك بين الدعويين الجزائية أو المدنية والتأديبية، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل ونسبته أو إدانته للمتهم في ارتكابه، وتعني الإدانة الجزائية ثبوت الفعل المسند للمتهم، وحتى تتم إدانته ينبغي ان يكون الفعل الذي يشكل جريمة جزائية والذي يدل دلالة قاطعة على أن الفعل المشترك بين الجريمتين الجزائية والتأديبية قد وقع فعلاً،وأنه قد ثبت وقوعه من شخص المتهم نفسه. وهذا ما يشكل قوة الشيء المحكوم به أمام المحكمة التأديبية، و لا يجوز لها بأي حال من الأحوال، أن تثبت عكس الحكم، وإنما يتوجب عليها أن تتقيد بما قضى به الحكم (الجزائي) بهذا الخصوص تأسيساً على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الشيء المقضي به.

وعليه سوف نقسم الدراسة لنطاق قوة الحكم الجزائي الصادر بالإدانة إلى فرعين رئيسيين وهما قوة الحكم الجزائي في إنهاء الدعوى التأديبية، وقوة الحكم الجزائي في وقف الدعوى التأديبية .

الفرع الأول: قوة الحكم الجزائي في إنهاء الدعوى التأديبية:

إن الأحكام الجزائية التي يمكن أن تصدر بحق الموظف الذي يرتكب جرماً تأديبياً يمثل في الوقت نفسه جرماً جنائياً، إما أن تؤدي إلى عزل الموظف من وظيفته كعقوبة تكميلية، أي لا يطبق العزل إلا

إذا نص عليه صراحة في قرار الحكم الصادر بالعقوبة(في القضايا الجنحوية)، أو أن يقـع العـزل بصورة تبعية كأثر للحكم الجنائي(في القضايا الجنائية) أي يقع العزل حكماً بقوة القانون ولو لم ينص عليه القاضي في قرار الحكم الصادر عنه.ففي هذه الحالة فإن الأحكام الجزائية التي تنهـي الرابطـة الوظيفية للموظف تؤدي بطريق غير مباشرة إلى إنهاء الدعوى التأديبية[1].

وقد ورد النص على العزل في بعض التشريعات المقارنة والمشرع الأردني ،حيث نص المـشرع الفرنسي في قانون العقوبات بنص المواد (7،8،28،34) على توقيع عقوبة العزل مـن الوظيفـة كعقوبة أصلية كما في الجرائم السياسية أو كعقوبة تبعية لجميع العقوبات المقررة للجنايـات، وهـي عقوبة تجريد الموظف من الحقوق كحق الانتخاب والترشيح والامتيازات الوظيفية ، وأيـضاً تقـع العقوبة التكميلية الجوازية في بعض الجنح.أما قانون الموظفين الفرنسي فلم ينص على إيقاع العقوبات التأديبية بعد عزل الموظف نتيجة للحكم الجنائي الصادر بحقه، مما يعني أن الدعوى التأديبية تنقضي بمجرد الحكم بعزل الموظف من وظيفته[2].

المشرع المصري نص في المواد (25،26) من قانون العقوبات رقم (58) لسنة 1937علـى عقوبـة العزل كعقوبة تبعية أو تكميلية للعقوبة الأصلية المحكوم بها الموظف، حيث عرفت المادة (26) مـن قانون العقوبات المصري العزل من الوظيفة بأنه " الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها سواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملاً بوظيفته وقت الحكم أو غير عامل فيها، لا يجوز تعيينـه في وظيفة أميرية أو نيله أي مرتب" ، وبين المشرع بأن طبيعة العزل تختلف فيما إذا كانت الجريمـة المحكوم بها الموظف من الجنايات والتي ورد النص عليها في المادة (35) من قانون العقوبات حيـث بينت "بان الحكم بعقوبة جنائية يستلزم حرمان المحكوم من بعض الحقوق والامتيازات مـن ضـمنها القبول في أية خدمة في الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد....." .وقد بينت المادة السابقة بأن العـزل

[1] د.إبراهيم،وحيد محمود،حجية الحكم الجنائي، مرجع سابق،ص433.
[2] د.حسن،عبدالفتاح،التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق،ص54.

من الوظيفة هنا يقع بصورة تبعية ويترتب بحكـم القـانون إذا حكـم الموظـف بعقوبـة جنائيـة (الإعدام،الأشغال الشاقة المؤبدة والمؤقتة)، ولا يجوز أن يتم تعيين المحكوم في هـذه الجـرائم مـرة أخرى في أي وظيفة عامة.أما المادة (27) من قانون العقوبات فقد بينت بأن الموظف الذي يرتكـب جنايات الرشوة والاختلاس للمال العام والتزوير...فإن العزل هنا يكون عقوبة تكميلية وجوبية حيـث يجب أن ينص عليه في قرار الحكم الصادر بإدانة الموظف،وأشار المشرع المصري بأن العزل فـي هذه الحالة يكون مؤقتاً حيث لا يجب أن تقل مدته عن سنة واحدة ولا تزيد على (6) سنوات[1].

أما العزل بالجنح فقد قرر المشرع المصري في المادة (31) عقوبات بأنه يقع كعقوبة تكميلية ،فلا يرد كعقوبة تبعية يقع بحكم القانون، بل يجب النص عليه في قرار الحكم إلى جانب العقوبة الأصـلية،وقد يكون وجوبياً يجب أن يشتمله حكم الإدانة أو جوازياً يعطى القاضي فيه السلطة التقديرية بتطبيقه من عدمه. أما قانون العاملين المدنيين المصري رقم (47) لعام 1978 فقد نص في المادة (7/94) علـى ان" خدمة العامل تنتهي بسبب الحكم عليه بعقوبة جناية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو عقوبة مقيدة للحريـة فـي جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة،ويكون الفصل جوازياً للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة ،ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قـدرت لجنة شؤوون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم، وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل".

يلاحظ بأن المشرع المصري بموجب نص هذه المادة قد أعطى الموظف الذي يرتكـب الجـرم لأول مرة الفرصة بفتح باب التوبة له، حيث ربط قرار العزل من الخدمة بلجنة شؤون العاملين التي لها أن تقدر وضع الموظف تمشياً مع ظروف الواقعة، بأن تسمح له بالبقاء في الخدمة أو أن تـصدر قـرار مسبب بإنهاء خدماته إذا كان بقاؤه يتعارض مع طبيعة ومصلحة العمل.

[1] د.إبراهيم،وحيد محمود،حجية الحكم الجنائي، مرجع سابق،ص439.

المشرع الأردني نص في نظام الخدمة المدنية رقم(30) لسنة 2007 في المادة (43) منه على أنه "يشترط فيمن يعين في الوظائف العامة، أن يكون غير محكوم عليه بجناية (باستثناء الجرائم ذات الصفة السياسية) أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق والآداب العامة. ونصت المادة (171) على الحالات التي يعزل فيها الموظف من وظيفته بقولها " أ - يعزل الموظف في أي من الحالات الآتية: 1- إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية أو بجنحة مخلة بالشرف كالرشوة، والاختلاس، والسرقة، والتزوير، وسوء استعمال الأمانة، واستثمار الوظيفة، والشهادة الكاذبة، أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة. 2- إذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد على ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة من غير المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة. 3- إذا صدر قرار من المجلس التأديبي بعزله.

ب- يعد الموظف في أي حالة من الحالات المنصوص عليها في البندين (1) و(2) من الفقرة (أ) من هذه المادة معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية.

ج- في جميع الأحوال المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة، يجب إعلام الموظف بأي وسيلة متاحة بالإجراءات المتخذة بحقه من المرجع المختص بتعيين مثيله في الدرجة والراتب خلال أسبوع من تاريخ علم الدائرة باكتساب الحكم الدرجة القطعية أو تاريخ صدور القرار النهائي.

د- لا يجوز إعادة تعيين الموظف الذي عزل من الوظيفة في أي دائرة من الدوائر، إلا أنه يجوز بموافقة رئيس الديوان السماح للموظف الذي عزل وفقاً لأحكام البند (2) من الفقرة (أ) من هذه المادة التقدم بطلب للعمل في الخدمة المدنية".

من خلال الرجوع لنصوص المواد السابقة يتبين بأن نظام الخدمة المدنية قد رتب على أن الموظف يعزل من وظيفته حكماً وبقوة القانون، بمجرد الحكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق والآداب العامة، كالرشوة، والاختلاس، والسرقة، والتزوير، وسوء استعمال الأمانة، واستثمار الوظيفة، والشهادة الكاذبة، أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة. أو إذا حكم عليه بالحبس من

محكمة لمدة تزيد على ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة من غير الجرائم المبينة بنص المـادة (171) ولم يشترط المشرع صدور قرار من الإدارة بالعزل، بل ينفذ القرار من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية،ولم يفرق المشرع في نظام الخدمة المدنية بين جناية وأخرى من حيث أثرهـا علـى انتهاء الرابطة الوظيفية للموظف، كما لا يفرق بينها من حيث إخلالهـا بالـشرف أو عـدم إخلالهـا بالشرف، فلا يفرق بين جناية السرقة أو هتك العـرض، أو القتـل، فكلهـا أحكـام صـادرة فـي جنايات،وتؤدي بالنتيجة إلى أنها علاقة الموظف بالدولة[1].

لم يعرف أو يحدد المشرع مفهوم الجريمة المخلة بالشرف، لا في التشريعات الوظيفية، ولا غيرهـا، و كل ما في الأمر، أن المشرع في نظام الخدمة المدنية أعطى أمثلة على الجرائم المخلـة بالـشرف. ولم يقم بحصرها، حيث ترك تحديد الأفعال التي تعتبر جريمة مخلة بالـشرف إلـى تقـدير الإدارة وتخضع في ذلك إلى رقابة القضاء،وقد قصد المشرع من وراء ذلك أن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع[2].

بناء على ذلك قام القضاء بالتكفل بهذا الأمر حيث عرف القضاء المصري الجريمة المخلة بالـشرف في قرار للمحكمة الإدارية العليا بقولها " إن المشرع تكفل في قانون العقوبات بتحديد الجنايات فـي وضوح وجلاء،أما الجرائم المخلة بالشرف فلم يحددها في هذا القانون أو في سواه تحديداً جامعاً مانعاً كما هو الحال بالنسبة إلى الجنايات،على أنه من المتفق عليه أنه يمكن تعريف هذه الجرائم بأنها تلـك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع.والشخص إذا انحدر إلى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون صالحاً لتولي المناصب العامة التي تقتضي فيمن يتولاها أن يكون متحلياً بالأمانة والنزاهـة والشرف واستقامة الخلق "[3].

---

[1]. د.العجارمة، نوفان العقيل ،(2009)، اثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام ، كلية الحقوق ، الجامعة الأردنية ، بحث منشور في مجلة نقابة المحاميين الأعداد (1،2، 3) ، ص (14) .

[2] .د.عثمان،محمد مختار،الجريمة التاديبية،مرجع سابق،ص292.

[3] . المحكمة الادارية العليا المصرية الصادر بتاريخ 1966/11/5.

اما محكمة العدل العليا الأردنية فقد قامت هي أيضاً بتعريف الجرائم المخلة بالشرف والأخلاق العامة في قرار لها بقولها:"...استقر الفقه والقضاء على تعريف الجريمة المخلة بالشرف والأمانة على أنهـا تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك، وينظر إلى مرتكبيها بعين الازدراء والاحتقار . إذ يعتبر ضعيفاً في الخلق منحرفاً بالطبع، دنيء النفس، فإذا تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها، عن ضعف في الخلق أو انحراف بالطبع أو تأثير الشهوات أو النزوات أو سوء السيرة، كانت مخلـة بالشرف أو الأمانة. بصرف النظر عن التسمية المقررة لها في القانون....."[1].

واضح أن ما ذهب إليه القضاء الإداري من تعريف للجريمة المخلة بالشرف، لا يرقى إلـى وضـع معيار جامع مانع لها، وعلى أية حال يعد هذا الاجتهاد القضائي توجيهاً للإدارة لتسير على هداه. وإن الجرائم المخلة بالشرف والأخلاق العامة غير محددة على سبيل الحصر من قبل المشرع، ولم يستطع القضاء الإداري وضع معيار جامع مانع لتحديد ماهية الجرائم،الأمر الذي أدى إلى اختلاف وجهـات النظر بالنسبة إلى الكثير من الجرائم حول مدى اعتبارها مخلة بالشرف.

ومن الممارسات العملية في القضاء الأردني بأن يصدر عن السلطة التأديبية قرار بإيقاع عقوبة معينة بحق الموظف استناداً للحكم الجزائي نفسه، وليس استناداً للوقائع التي نسبت للموظف، وهذا يقتـضي أن يكون الحكم الجزائي قد اكتسب الدرجة القطعية لكي لا يحدث أي نوع من التعارض أو التنـاقض في الأحكام ، وهذا ما تضمنه قرار لمحكمة العدل العليا الذي مر بنا سابقاً والذي جاء فيـه : "يتفـق والقانون عزل الموظف في مؤسسة الضمان الاجتماعي الذي أدين بجنحة حيازة مادة مخدرة"[2].

وفي بعض الأحيان قد تأخذ السلطة التأديبية قرارها بناء على الأدلة الجزائية ووقائع ماديـة أخـرى تدين الموظف المحال للتأديب بجرم جزائي قبل اكتسابه للدرجة القطعية فيعتبر قرار سلطة التأديـب صحيحاً وفقاً لما قضت به محكمة العدل العليا في قرارها، الذي ينص على أنه "يتفق والقانون عـزل

---

[1] . محكمة العدل العليا رقم (1993/313) الصادر بتاريخ 1993/12/.3 مجلة نقابة المحامين لسنة 1994،ص679.
[2] . محكمة العدل العليا رقم 2004/348 صفحة (188) الأعداد من مجلة نقابة المحامين (1،2،3) لسنة 2005 .

الموظف من مؤسسة الضمان الاجتماعي بعد أن تبين لها انه ليس بخريج الجامعة كون الشهادة التي قدمها مزورة"[1].

أما بخصوص الحكم على الموظف بالحبس من محكمة لمدة تزيد على ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة من غير المنصوص عليها في البند (1) من المادة (171) فإنه بموجب هذه الفقرة تنتهي الرابطة الوظيفية للموظف بإدانته بحكم جزائي وبعقوبة الحبس مدة تزيد على الستة أشهر ، والعبرة بالحبس الفعلي ،فإذا ما قامت المحكمة بما لها من صلاحية حسب قانون العقوبات بتحويل عقوبة الحبس إلى الغرامة، إذا اقتنعت بأن عقوبة الغرامة كافية في إصلاح الموظف، فإن الموظف في هذه الحالة لا تنطبق عليه عقوبة العزل كعقوبة تأديبية ، وقد جاء ذلك في القرار رقم (22) لسنة 1967 للديوان الخاص بتفسير القوانين بقوله : " ... ويستفاد من هذه النصوص أن الموظف الذي يتوجب عزله واعتبار خدمته منتهية ... هو الموظف الذي تكون عقوبته النهائية الواجب تنفيذها على الموظف، هي الغرامة بسبب استعمال المحكمة صلاحيتها في تحويل الحبس إلى غرامة، لاقتناعها بأن الغرامة كافية للجريمة التي أدين بها على ما ورد في الفقرة الثانية من المادة (27) من قانون العقوبات فإن حكم الفقرتين المذكورتين لا تنطبق، ولا يكون الموظف المحكوم مستحقاً العزل في هذه الحالة[2].

وقد أخذت محكمة العدل العليا بما تضمنه قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين في قرارها لها بقولها: " .... يستفاد من القرار رقم (1967/22) الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .... بأن العزل يكون واجباً عندما تكون عقوبة الموظف النهائية الواجب تنفيذها بحقه هي الحبس أما إذا كانت العقوبة الواجب تنفيذها هي الغرامة بسبب استعمال المحكمة صلاحياتها في تحويل الحبس، إلى غرامة بموجب المادة (2/27) من قانون العقوبات، فلا يكون الموظف مستحق العزل ، وعليه بما أن

---

[1] . محكمة العدل العليا رقم 2004/311 صفحة 3، أعداد مجلة نقابة المحامين (1،2،3) لسنة 2005.

[2] . د.العجارمة، نوفان العقيل،أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام،مرجع سابق،ص15.

المستدعي قد أدين بجنحة استثمار الوظيفة وحكم عليه بالحبس مدة ثلاثة أشهر وجرى استبدال عقوبة الحبس بالغرامة وفقاً لصلاحية المحكمة المنصوص عليها في المـادة الـسابقة، فبالتـالي لا يكـون المستدعي مستحقاً للعزل ويكون القرار بعزله من وظيفته مستوجب الرد ..... "[1] .

وكما سبق أن بينا بأن الحكم الجزائي الصادر بالإدانة سواء كان باتاً أو مـع وقـف تنفيـذ العقوبـة الجزائية لا يمنع السلطة التأديبية من اتخاذ قرار بإيقاع العقوبة علـى الموظـف المحـال للمحكمـة الجزائية وفقاً للمادة (149) من نظام الخدمة المدنية الأردني . كما أنه لا يطال العفو الـشامل عـن الجريمة الجزائية إلى المنع من المعاقبة عن الجريمة التأديبية إلا بنص خاص يمنع مـن إيقاعها،وقـد بينا سابقاً الأحكام الخاصة بالعفو العام عن الجريمة الجزائية وأثره على العقوبة التأديبية.

وكذلك تنتفي حجية الحكم الجزائي لاعتبارات التشديد أو التخفيف التي قد ترد في الحكم الجزائي أمام القضاء التأديبي. وقد ذهبت محكمة العدل العليا لأبعد من ذلك بتكريس مبدأ العقوبة التأديبية بحرمان من يحاكم بجرم جزائي أن يطالب برواتبه حتى لو صدر الحكم ببراءته ، كما جاء في قرار لمحكمـة تمييز الحقوق الذي يؤيد ذلك بقولها : " لا يجوز لموظفي أو مستخدمي المؤسسة الإقليمية لاسـتغلال مياه نهر الأردن لمن يحاكم بجرم جزائي أن يطالب برواتبه حتى لو صدر الحكم ببراءته "[2].

وأخيراً نتمنى أن يحذو المشرع الأردني حذو المشرع المصري بتعديل نص المادة (171) بإعطـاء الفرصة للموظف الذي يصدر بحقه حكم لأول مرة أن لا يتم إنهاء خدماته مباشـرة، إلا إذا قـدرت لجنة مختصة بشؤون الموظفين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم، وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة ومصلحة العمل،وذلك من قبيل فتح باب التوبة له .

---

[1] . محكمة العدل العليا رقم (96/138هـ،ع) ،مجلة نقابة المحامين ص (1096،1095)، صادر بتاريخ 1996/11/16م.
[2] . محكمة التمييز حقوق رقم (2004/107) صفحة (31) أعداد مجلة النقابة (9،8،7) لسنة 2006.

الفرع الثاني: اثر الحكم الجنائي في وقف الدعوى التأديبية:

من القواعد الرئيسية المقررة لقوة الحكم الجنائي أمام السلطات التأديبية في حال كان الجرم أو الذنب المرتكب من قبل الموظف يشكل جرماً جزائياً وتأديبياً في الوقت نفسه هي وقف السير بالدعوى التأديبية لحين صدور حكم قطعي ونهائي في الدعوى الجنائية.

ويقصد بوقف الدعوى التأديبية عدم متابعة النظر بالدعوى لفترة معينة، بناء على حكم صادر من المحكمة إلى أن يفصل في الدعوى الجنائية بحكم بات. وبينا سابقاً أن المشرع الأردني عندما أورد في قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني نصاً في المادة (6/أ) أوجب بموجبه وقف نظر الدعوى المدنية لحين صدور حكم جنائي مبرم فيها، وعندما أكدت المواد (331,332) من القانون نفسه على قوة الأحكام الجنائية وحجيتها أمام المحاكم المدنية في الدعاوى التي لم يكن قد فصل فيها نهائياً،وما ورد في نظام الخدمة المدنية في المادة (148/أ) على وقف الإجراءات التأديبية من قبل السلطات التأديبية إذا تبين أن الفعل أو المخالفة المرتكبة من قبل الموظف تنطوي على جريمة جزائية،فإنه يهدف من وراء ذلك إعطاء القوة للحكم الجنائي، ومنع التضارب في الأحكام القضائية حفاظاً على هيبتها.

واشترطت الفقرة (ب) من المادة (148) الوارد ذكرها أن تتم إحالة الموظف إلى المدعي العام أو المحكمة المختصة بقرار من الوزير أو من المجلس التأديبي المختص إذا كان الموظف محالاً إليه ، وأن وقف إجراءات مجلس التأديب المتعلقة بالمخالفة جاء مماثلاً لنص المادة (122) من قانون أصول المحاكمات المدنية التي أوجبت على المحكمة الأمر بوقف الدعوى إذا تعلق الحكم في موضوعها على الفصل في جريمة جزائية، حتى يصدر حكم قضائي قطعي في هذه الدعوى الجزائية .

ولا شك أن إلزام مجلس التأديب بانتظار الفصل في الدعوى الجزائية لا مبرر له سوى أن المجلس التأديبي يتقيد بالحكم الصادر في الدعوى الجزائية ، وإلا ما كان بحاجة إلى هذا الانتظار ، وقد جاء

النص في المادة (148/أ) على سبيل الإلزام ، أي دون أن يكون للمجلس التأديبي سلطة تقديرية في ذلك ، إلا إذا كان ذلك تمشياً مع مبررات قوة الحكم الجنائي على المدني لمنع تناقض الأحكام، حتى تظل للأحكام القضائية هيبتها ، فتلك العلة قائمة في المجال التأديبي ، وليست قاصرة على القضاء المدني وحده .

أخذت التشريعات المقارنة بهذا الأمر حيث أجاز المشرع الفرنسي في نص المادة الخامسة من القانون الصادر في 1959/2/14م - بشأن الإجراءات التأديبية للموظفين- لمجلس التأديب الاستشاري اقتراح وقف الدعوى حتى انتهاء الدعوى الجنائية[1] .

أما المشرع المصري فقد أورد نصاً في المادة (39) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972 بين فيه بأنه يتوجب على المحكمة التأديبية وقف السير بنظر الدعوى التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجنائية،وألزم المحكمة التأديبية بالوقف دون أن يكون لها السلطة التقديرية بالإيقاف من عدمه. كما نصت المادة رقم (265) من قانون الإجراءات الجنائية المصري على هذا الأمر أيضاً بقولها" إذا رفعت الدعوى المدنية أمام المحاكم المدنية يجب وقف الفصل فيها حتى يحكم في الدعوى الجنائية المقامة قبل رفعها أو أثناء السير فيها ".

ويتضح من النصوص السابقة أنه يشترط لإعمال قاعدة أن الجنائي يوقف المدني المبينة في النصوص السابقة وحدة الواقعة بين الدعويين الجنائية والتأديبية،،فإذا اختلفتا فإنه لا يوجد سبب لتطبيق هذه القاعدة ووقف الدعوى التأديبية .

[1] د . إبراهيم ،وحيد محمود ، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية ، مرجع سابق ، الحاشية رقم (1) ص 198 .

المبحث الثالث

أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على القرارات التأديبية

إن البحث في أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على القرارات التأديبية يتطلب أن نتعرف على ماهية حكم البراءة، وأساس القوة الملزمة لحكم البراءة وبيان الفرق بين الحكم بالإدانة والحكم بالبراءة، وهو ما سنتكلم عنه في المطلب الأول ،أما المطلب الثاني فسنخصصه لبيان حجية الحكم بالبراءة في حال صدور هذا الحكم لانتفاء الوجود المادي للوقائع ،وصدور الحكم بالبراءة لعدم كفاية الأدلة أو للشك ، وصدور الحكم بالبراءة لشيوع التهمة،أو لبطلان الإجراءات ،أما المطلب الثالث فسنخصصه لبيان أهم الآثار الناجمة عن الحكم بالبراءة على قرارات سلطات التأديب.

المطلب الأول

أهمية حكم البراءة ومضمونها وأساس القوة الملزمة له

الفرع الأول: أهمية البراءة ومضمونها:

يستلزم لكي يقوم القاضي الجنائي بعد الانتهاء من التحقيق في الدعوى الجنائية المعروضة أمامه،أن يصدر حكمه في هذه الدعوى بالإدانة، بناء على القناعة التامة التي توصل إليها من خلال الوقائع والأدلة المعروضة عليه وليس على مجرد الاحتمال والشك ،حيث تبنى الأحكام الجنائية على الجزم واليقين وليس على الشك والترجيح ،والحكم بالبراءة تختلف قاعدته عن الحكم بالإدانة حيث يكفي مجرد الشك في أدلة الإثبات المقدمة في الدعوى لإصدار حكم البراءة لصالح المتهم،وذلك لأن الشك يفسر دائماً لمصلحة المتهم.

العلة في ذلك أن البراءة مبدأ من مبادئ العدالة التي فرضتها قوانين الطبيعة،يهدف إلى ضمان الحرية الفردية والكرامة الإنسانية، وتلتزم به المحاكم وسلطات القضاء في جميع المراحل التي تمر بها الدعوى وأدوار المحاكمة، وقد أكد هذا المبدأ الدستور الأردني في المادة (7) بقوله : " الحرية

الشخصية مصونة " ، والمادة (8) : "لا يجوز أن يوقف أحد أو يحبس إلا وفق أحكام القانون " . كما أكد قانون أصول المحاكمات الجزائية في المادة (1/147) على هذا المبدأ بقوله إن : " 1. المتهم بريء حتى تثبت إدانته . 2. تقام البينة في الجنايات والجنح والمخالفات بجميع طرق الإثبات ويحكم القاضي حسب قناعته الشخصية. 3. إذا نص القانون على طريقة معينة للإثبات وجب التقيد بهذه الطريقة. 4. إذا لم تقم البينة على الواقعة يقرر القاضي براءة المتهم أو الظنين أو المشتكى عليه من الجريمة المسندة إليه " . ونص عليه أيضاً الدستور المصري لسنة 1971 في المادة (67) منه بقوله " إن المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تكفل له ضمانات الدفاع عن نفسه " [1] ، كما حرصت أغلب الدول النص على هذا المبدأ في دساتيرها ، وكذلك نص عليه إعلان حقوق الإنسان الصادر إبان الثورة الفرنسية عام 1789م في مادته التاسعة مقرراً بأن الأصل في الإنسان البراءة ، ونص عليه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان للأمم المتحدة في المادة (11) منه على اعتبار المتهم بريء حتى تثبت إدانته[2].

وقد جاءت الشريعة الإسلامية بالتأكيد على مبدأ براءة المتهم حتى تثبت إدانته، فقد ورد في الحديث الشريف " إدرؤوا الحدود عن المسلمين ما استطعتم فإن وجدتم للمسلم مخرجاً فخلوا سبيله ، فإن الإمام لأن يخطئ في العفو خير من أن يخطئ في العقوبة " [3].

الفرع الثاني: أساس وقوة الحكم الجنائي بالبراءة:

انطلاقاً من قيام حكم الإدانة على مبدأ اليقين فإن مبدأ الحكم الجزائي بالبراءة يجب أن يقوم على المبدأ العكسي أي عكس اليقين وهو الشك. فعندما لا تتوافر عناصر الجريمة والشروط اللازمة لتوفرها على وجه اليقين،يفسر الشك لمصلحة المتهم،مثل أن لا يتعرف المشتكي أو الشاهد على المتهم على وجه اليقين ،فيحصل شك هنا في أحد العناصر الرئيسية اللازمة لتوفر الجريمة فيفسر الشك لمصلحة

[1] . د.إبراهيم ،وحيد محمود،حجية الحكم الجزائي ،مرجع سابق ص 570.
[2] د.إبراهيم، وحيد محمود ، مرجع سابق ، ص 571 .
[3] . أخرجه مسلم في صحيحه في كتاب المساقاة، باب أخذ الحلال وترك الشبهات،برقم 2996.

المتهم،فتُعد البراءة نتيجة صحيحة للدعوى الجزائية في هذه الحالة ، ولا يحد من قوة هذه القاعدة إلا صدور حكم بات وقطعي بإدانة المتهم بارتكابه للجرم .

ويشترط لنفي الاتهام بالشك وإصدار حكم البراءة أن تحيط المحكمة بالظروف الخاصة بالدعوى والأدلة التي قام عليها الاتهام بترو وتدبر، وأن تقوم بوزن البينات والأدلة مع الأدلة الخاصة بالنفي حتى رجحت وسائل دفاع المتهم أو اعترت هذه الأدلة والبينات، التي قام عليها الاتهام الريبة في صحة الإثبات، وكان هذا هو مسلك محكمة التمييز الأردنية في بعض قراراتها حيث قضت بأن " إعلان براءة المتهم من جناية الشروع بالقتل لتناقض بينة الإثبات يتفق والقانون، لأن الشك يفسر لصالح المتهم" [1] ، وقد نص قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردنية في المادة (236 /2) منه على أنه " تقضي المحكمة بالتجريم عند ثبوت الفعل وبالتبرئة عند انتفاء الأدلة أو عدم كفايتها وبعدم المسؤولية إذا كان الفعل لا يؤلف جرماً أو لا يستوجب عقاباً". كما نص قانون الإجراءات المصري في المادة (456) منه على ذلك بقوله " يكون للحكم بالبراءة هذه القوة سواء بني على انتفاء التهمة، أو على عدم كفاية الأدلة ولا تكون له القوة هذه إذا كان مبيناً على أن الفعل لا يعاقب عليه القانون" .

ويتضح من نص المادة السابقة في قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني بأنها أعطت القوة لأحكام البراءة عند انتفاء الأدلة أو عدم كفايتها، ولم تُعطِ القوة للأحكام التي تقضي بعدم مسؤولية المتهم عن الفعل إذا كان الفعل لا يؤلف جرماً أو لا يستوجب العقاب، حيث إن الحكم بعدم المسؤولية لا يحول دون ترتيب المسؤولية المدنية على الفعل المرتكب، كون هذا الفعل بالرغم من صدور قرار يقضي بعدم المسؤولية، إلا أنه يكون قد سبب ضرراً بالغير، والمشرع المصري بنص المادة السابق فرق أيضاً بين نوعين من أحكام البراءة، بأن أعطى القوة لأحكام البراءة المبنية على انتفاء التهمة، أي عدم وقوع السلوك الإجرامي أو مساهمة المتهم في هذا السلوك، أو على عدم كفاية الأدلة على

---

[1] . محكمة التمييز الأردنية رقم 2005/605 هـ.ع،ص 1738،مجلة نقابة المحامين الأعداد (10،11،12) لسنة 2006.

ارتكاب المتهم للفعل أو مساهمته فيه، والنوع الثاني لا يحظى بالقوة وهي البراءة التي تؤسس على أن الفعل لا يعاقب عليه القانون .

الفرع الثالث: الفرق بين الحكم بالإدانة والحكم بالبراءة:

1. يختلف الحكم بالإدانة عن الحكم بالبراءة في أن القاضي عندما يصدر حكمه بالإدانة يجـب أن يبنـى حكمه على أدلة مشروعة ومقبولة قانوناً تؤدي إلى اقتناعه ووصوله لمرحلة اليقين،أما الحكم بـالبراءة على العكس يجوز أن يبنى على أدلة غير مشروعة؛ وذلك حسب القاعدة التي تقول بان كل متهم بـريء إلى ان تثبت إدانته بحكم نهائي وبات، وللمتهم في سبيل إثبات براءته اللجوء إلى كافـة الطـرق التـي تساعده في إظهار هذه البراءة بغض النظر عن مشروعيتها من عدمها، فله الحق في الدفاع عن نفـسه ، وله الحق في أن يدفع الاتهام بكل السبل حتى ولو اقتضى الأمر الكذب وإنكار الاتهام ، لـذلك لا يجـوز تحليفه اليمين عند الإدلاء بأقواله [1]. وإن هذا القضاء يعد مخالفة لمبدأ شرعية الدليل في المواد الجزائيـة والمدنية معاً ، الذي يعد تطبيقاً مباشراً للمادة (269) من قانون أصول المحاكمات الجزائية التي تقـضي بأنه " إذا فسخ الحكم لمخالفة القانون أو لأي سبب آخر قضت المحكمة في أساس الدعوى ، أو يعيدها إلى المحكمة التي أصدرت ذلك الحكم بتعليمات للسير بموجبها "

2. يقتضي مجال الحكم بالإدانة من القاضي أن يلتزم بطرق الإثبات الخاصة بالمواد غيـر الجزائيـة إذا كانت الجريمة تتكون من عناصر قانونية تعود لقوانين أخرى مثل إثبـات الملكيـة ، والـسرقة، وعقـد الائتمان في جريمة إساءة الأمانة ، والزوجية في جريمة الزنا ، وإصدار الشيك في جريمة الـشيك دون رصيد ، ففي هذه الأحوال لا يجوز للقاضي أن يلجأ لإثبات الزوجية في شهادة الشهود ، وكـذلك ملكيـة العقار ، بل تخضع لإثبات هذه العناصر إلى قواعد الإجراءات المدنية ، في القانون المـدني ، وقـانون الأحوال الشخصية ، وهكذا تتم هذه الإجراءات في حالة الإدانة ، أما في حالة الحكم بالبراءة فهي علـى

[1] . د.نجيب،محمود حسني، شرح قانون العقوبات،مرجع سابق ص 286.

العكس تتحال من هذا القيد ، فيقضى بانتفاء العلاقة المدنية السابقة مستنداً إلى أي دليل ، فلا يتقيد في نفي هذه العلاقة بقواعد الإثبات المدنية[1].

المطلب الثاني

أثر حجية الحكم الصادر بالبراءة أمام سلطات التأديب

من القواعد المقررة كما مر بنا سابقاً أن النظام الجنائي يستقل استقلالاً تاماً عن النظام التأديبي؛ وذلك لاختلاف كل من النظامين في أساسهما والغاية منهما ونوع العقوبة التي يتم توقيعها باسمهما، وينـتج عن هذا الاستقلال أنه لا يوجد ارتباط وتلازم بين المسؤولتين الجنائية والتأديبية وإن نتجا عـن فعـل واحد [2]. والحجية للحكم الجنائي تكون بثبوت أو نفي التهمة ،فعندما يصدر قرار ببراءة المتهم مـن التهمة الموجهة إليه لانتفاء الوجود المادي للوقائع، أو لعدم ارتكابها من المتهم بالذات، فإن الـسلطات التأديبية ملزمة بالتقيد بهذه الحجية للحكم الجنائي،فلا تملك مناقشة هذه الوقائع مرة أخرى .وبهـدف توضيح الصورة لحجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على سلطات التأديب فلا بـد مـن مناقـشة حالات وأسباب صدور الحكم الجنائي بالبراءة ،فقد تكون أسباب البراءة لانعـدام الوجـود المـادي للوقائع ، أو حالة عدم كفاية الأدلة ، أو الشك ، أو بطلان الإجراءات .

الفرع الأول : إحكام البراءة الصادرة عن انعدام الوجود المادي للوقائع:

يعني ذلك صدور حكم جزائي ببراءة الموظف العام من جريمة الجناية أو الجنحة التي تـم إحالتـه للقضاء من المرجع المختص، للنظر بها أمام المحكمة الجزائية بناء على عدم وجود الفعل الجرمـي المسند إليه ، فلا يجوز لسلطات التأديب في هذه الحالة معاقبته عن الفعل المنفي وجوده جزائياً ،فهـذا الحكم يقيد السلطة التأديبية وتكون له حجيته النهائية أمامها.

---

[1]. تمييز حقوق رقم (2005/.357) هـ.ع . ص (1421) الأعداد (9،8،7) مجلة نقابة المحامين لسنة 2006م : " لا يجوز لموظفي أو مستخدمي المؤسسة الإقليمية لاستغلال نهر الأردن لمن يحكم بجرم جزائي أن يطالب برواتبه حتى لو صدر الحكم ببراءته " ، وقرار تمييز حقوق رقم (81/142) ص (1594) سنة 1981م : " إذا قضى الحكم الجزائي بأن المدعى عليه لم يرتكب خطأ أو مؤلفة للقانون سببت أو ساهمت بوقوع الحادث وقضي بعدم مسؤوليته يكون هذا الحكم حجة بما فصل به وبالتالي فإن شركة التامين التي أمنت سيارته لا تكون مسؤولة عن تعويض الأضرار المدعى بها " .

[2] .د.عصفور،محمد،جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي،مرجع سابق،ص138.

وهناك شبه إجماع بين الفقه والقضاء في كل من فرنسا ومصر في حالة ما إذا صدر حكم جزائي سابق بالبراءة بسبب انعدام الوجود المادي للواقعة الجرمية ، فإن هذا الحكم الجزائي يتمتع بحجية كاملة أمام سلطة التأديب ، ولا تملك أن تقرر أن هذه الوقائع موجودة وأن تقوم بإيقاع العقوبة التأديبية بحق الموظف،وبناء عليه يحق للموظف أن يطالب بإلغاء الحكم الذي يفرض العقوبة على الموظف لانعدام الأساس القانوني الذي ارتكز عليه القرار،أو الحكم التأديبي[1].

وذهب القضاء المصري إلى التأكيد على هذا الأمر في العديد من قراراته، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " الأحكام التي حازت قوة الأمر المقضي تكون حجة فيما فصلت فيه ،ويعتبر الحكم عنواناً للحقيقة فيما قضى به،والقضاء الإداري لا يرتبط بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم، وكان فصله ضرورياً، أي أن القضاء الإداري يتقيد بما أثبته القضاء الجنائي في حكمه من وقائع،فقد يختلف التكييف من الناحية الإدارية عنه من الناحية الجنائية، ولما كان الاتهام الثاني المنسوب إلى المذكور غير صحيح، فلا محال من ثم للعودة في المجادلة في إثبات واقعة الاتهام بعد ان نفى وقوعها الحكم الجنائي الذي حاز قوة الأمر المقضي "[2].

أما موقف المشرع الأردني فقد أخذ بحجية الحكم الجنائي وأثره على الدعوى التأديبية ، بإلزامه إيقاف سير الدعوى التأديبية حتى البت في الدعوى الجزائية وذلك حسب ما جاء في المادة (149) من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 ، إلا انه من الناحية العملية لا يلزم سلطة التأديب التقيد بما فصل فيه الحكم الجزائي ، إذ جاء في الفقرة (ج) من المادة (148) أنه : " لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده، أو الحكم بعدم المسؤولية عما أسند إليه ، أو منع محاكمته أو شموله بالعفو العام دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى

---

[1] . د.إبراهيم،وحيد محمود،حجية الحكم الجزائي،مرجع سابق ص585.د.الدهبي،إدوار غالي،حجية الحكم الجزائي أمام القضاء المدني، مرجع سابق،ص238.
[2] . حكم المحكمة الإدارية العليا ،الطعن رقم 1440 لسنة 37 جلسة 1994/2/19.

أحكام هذا النظام على المخالفة التي ارتكبها، وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة عليه أو إحالته إلى المجلس التأديبي " .

فمن الواضح أن موقف المشرع الأردني لم يأخذ بحجة أو قوة الأمر المقضي به في الأحكام الجزائية بالبراءة،أو بعدم المسؤولية،أو منع المحاكمة أو شموله بالعفو العام أمام سلطات التأديب، حتى وإن كان صادراً لانعدام الوجود المادي للوقائع . ويبقى الخيار لسلطات التأديب فيما إذا رأت في سلوك الموظف مخالفة تأديبية جاز لها إيقاع العقوبة المناسبة بحسب ما جاء في نظام الخدمة المدنية، كونه لا يوجد تعارض بين الجزاء الذي ترتب على الجريمة التأديبية والحكم الجزائي الصادر بالبراءة .

وقد استقرت اجتهادات محكمة العدل العليا على ذلك أيضاً في قراراتها حيث قضت بأن : " إعلان براءة الموظف من جرم الاختلاس لا يمنع من ملاحقته عن المخالفات المسلكية لواجبات وظيفته"[1].

أي أن الحكم بالبراءة لا يمنع من ملاحقته الموظف عن مخالفته المسلكية لواجبات وظيفته ، في حين عدت المادة (171/أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 الموظف معزولاً من وظيفته حكماً بمجرد اكتساب الحكم الدرجة القطعية، في حال صدر الحكم الجزائي من محكمة مختصة في جناية أو جنحة مخلة بالشرف كالرشوة ، والاختلاس ، والسرقة ، والتزوير ، وسوء استعمال الأمانة، ، واستثمار الوظيفة ، والشهادة الكاذبة ، أو أي جريمة أو جنحة أخرى مخلة بالشرف والأخلاق العامة ، إذا تضمن الحكم بالحبس لمدة تزيد عن ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة لم يتم ذكرها، أو أن يصدر قرار المجلس التأديبي بعزله ، ومن قرارات محكمة العدل العليا بذلك قرار قضى بأنه " نصت المادة 162/أ من نظام الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 2002 على عزل الموظف إذا حكم عليه من محكمة مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف كالرشوة ، والاختلاس ، والسرقة ، والتزوير، وسوء استعمال الأمانة ، واستثمار الوظيفة ، والشهادة الكاذبة ، أو أي جريمة أو جنحة أخرى مخلة بالأخلاق العامة ، إذا تضمن الحكم الحبس لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر لارتكابه أي جريمة

[1] . قرار محكمة العدل العليا رقم (95/361) صفحة (1011) مجلة نقابة المحامين العدد (3) لسنة 1997م.

من الجرائم، ويعتبر الموظف معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعيـة، وعليـه فـإن صدور حكم على المستدعي من محكمة أمن الدولة بالحبس أو الغرامة لارتكابه جنحه تـسليم مـادة مخدرة للغير ، واكتسب هذا الحكم الدرجة القطعية ، فإن قرار اعتبار المستدعي معزولاً حكمـاً مـن الوظيفة يتفق وأحكام القانون "[1].

يرى الباحث أن سماح المشرع للسلطة التأديبية بمعاقبة الموظف بالرغم من صـدور حكـم يقـضي ببراءته من التهمة الموجهة إليه لانتفاء الوجود المادي للوقائع، عن الفعل نفسه يشكل خرقاً لهذا المبدأ ولا يراعي مبادئ العدالة؛ إذ يتعين على السلطات التأديبية احترام الحجية للحكـم الجنـائي الـصادر ببراءة الموظف وأن لا تعمد إلى ممارسة هذه الصلاحية لإلحاق الضرر بالموظف وذلك كون حجيـة الحكم الجنائي من النظام العام .

الفرع الثاني: اثر أحكام البراءة للشك أو عدم كفاية الأدلة:

بما أن الأحكام الجنائية يجب أن تبنى على الجزم واليقين وليس على الشك والتـرجيح لكـي يـصل القاضي إلى القناعة التامة والمطلوبة لإصدار الحكم بالإدانة، فإن تولد الشك لدى القاضي فـي نـسبة الفعل إلى المتهم أو تخلف الأدلة المعروضة في القضية عن إسناد الفعل إلى المتهم يؤدي إلى إصدار القاضي لحكمه بعدم الإدانة وبراءة المتهم نتيجة لذلك ، حتى لو كان القاضي مقتنعاً بارتكاب المـتهم للفعل.

ولما كان الشك يفسر لمصلحة المتهم في المجال الجنائي ، فان هذا الأمر مختلـف تمامـاً بالنـسبة لسلطات التأديب ، فإن الشك يكفي لإدانته الموظف في الجريمة التأديبية ، كما سبق أن نوهنـا بـأن سلطات التأديب لا تلتزم بحجية الحكم القطعي الجزائي بالبراءة المبني على قاعـدة (الـشك يفـسر لمصلحة المتهم)[2].

---

[1] . قرار محكمة العدل الأردنية رقم (2003/238) ص 185، مجلة نقابة المحامين الاعداد (1،2،3) لسنة 2004م.
[2] د.الدهبي،إدوارد غالي،حجية الحكم الجزائي أمام القضاء المدني،مرجع سابق ص228.

إلا أن جانباً من الفقه يرى أن الإدانة في المجال العقابي أياً كانت جنائية أو تأديبية، يجب أن تبنى على اليقين والجزم وقيام الدليل القاطع، على اعتبار أن كلاً من المجالين الجنائي والتأديبي يطبق مبدأ العقاب سواء في الإطار العام للدولة أم في إطار الوظيفة العامة وحدها [1]، وأن موقف هذا الفقه يؤيد بالتسليم بحجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة تأسيساً على الشك،أوعدم كفاية الأدلة في مجال التأديب، على أن ذلك لا يمنع من مساءلة الموظف عن وضع نفسه في موضع الشبهات ، بما ينعكس على مركزه الوظيفي باعتبارها مسلكاً يشكل جريمة تأديبية أخرى تختلف عن تلك التي برأه الحكم الجزائي منها لعدم كفاية الأدلة أو الشك ، ويجب أن يتوفر لدى السلطة التأديبية الدليل القاطع على أن الموظف وضع نفسه موضع الشبهات ، إذ إن الإدانة أياً كانت يجب أن تقوم على اليقين بخصوص ثبوت الجريمة [2].

والباحث يؤيد هذا الرأي لأن الشك لا يمكن أن يكون أساساً للإدانة سواء الجزائية أو التأديبية .

أما في فرنسا فإن الحكم الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة ليس له أي تأثير أمام قضاء التأديب حسب رأي مجلس الدولة الفرنسي ،أما الحكم بالبراءة للشك فقد أبقى قضاء مجلس الدولة حرية التصرف لسلطة التأديب لاتخاذ ما تراه مناسباً من إجراءات بحق الموظف[3].

واستقر الفقه [4] والقضاء في مصر على عدم الأخذ بحجية الأحكام بالبراءة إذا لم تكن مبنية على انتفاء الوجود المادي للوقائع ، فلا حجية لحكم البراءة المبني على عدم كفاية الأدلة أو الشك ولا يحوز القوة أمام سلطات التأديب.

فقد ذهب القضاء المصري في حكم للمحكمة الإدارية العليا بقولها " ولئن كان قد قضى ببراءة الموظف من التهمة الجنائية إلا أن هذه البراءة قد بنيت على أسباب، قوامها الشك الذي يشفع له درء العقوبة الجنائية عنه، إلا أنه لا يرفع عنه مسؤوليته في المجال الإداري فالأمر لا يتعلق في المجال

[1]. بوقراط ، ربيعه يوسف، اثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي،مرجع سابق ص 65 .
[2]. نقلاً عن مرجع سابق،ص 96 .
[3] . د.الشيخلي،عبدالقادر،القانون التأديبي،مرجع سابق،ص37.
[4] .د.الطماوي،سليمان، مرجع سابق،ص262،د،شاهين،مغاوري، مرجع سابق،ص221.د.عبدالفتاح،حسن، مرجع سابق،ص134.

الإداري بالقصاص منه بل بالاطمئنان إلى وجوده في وظيفته، وإلى صلاحيته للقيام بأعبائهـا علـى الوجه الذي يحقق المصلحة العامة،وإذا انعدم هذا الاطمئنان أو تزعزع كان للإدارة أن تقصي مـن لا تثق بصلاحيته ولا تطمئن إلى أمانته أو نزاهته وحسن سلوكه في خدمة المرفق العام الذي تقوم عليه "[1]. كما قضي " بأنه متى ثبت الحكم الصادر من المحكمة الجنائية بتبرئة الموظف المتهم لم يستند إلى عدم صحة الواقعة أو عدم الجناية، وإنما بني على الشك وعدم كفاية الأدلة فهذا لا يرفع الشبهة عنـه نهائياً ولا يحول دون محاكمته تأديبياً وإدانة سلوكه الإداري من أجل هذه التهمة على الرغم من الحكم بالبراءة "[2].

وقد جرى الفقه والقضاء الأردني مجرى الفقه والقضاء المصري والفرنسي في عدم تقييـد سـلطات التأديب بأحكام البراءة المبنية على الشك وعدم كفاية الأدلة ، فلا يرفع التهمة نهائياً عن الموظـف. حيث ذهب إلى ذلك قضاء محكمة التمييز في قرار لها بقولها " إن الحكم الجزائـي القاضـي بعـدم مسؤولية الشركة الناقلة عن كسر الماتور من جراء سقوط الرافعة؛ لانعدام القصد الجرمي في جريمة إتلاف مال الغير المنسوب للشركة الناقلة خلافاً للمادة (445) من قانون العقوبات ، وانعدام القصد لا ينفي وقوع الفعل المنسوب للشركة، وبالتالي فالحكم الجزائي بعدم المسؤولية لا يمنع مـن المطالبـة بالضمان"[3].وقضت أيضاً بأنه " إذا اعتبر الحكم الجزائي أن الأفعال التي قام بها المشتكى عليه نزاعـاً حقوقياً لا احتيالاً معاقباً عليه وقضت بعدم مسؤولية المشتكى عليه، فلا يكون لهذا الحكم قوة الـشيء المقضي به عملاً بالمادة (232) من قانون أصول المحاكمات الجزائية"[4] .

هذا يوضح أن المشرع الأردني لم يكسب الحكم الجزائي حجية أمام القضاء المدني، وينسحب حكمـاً على الدعاوى التأديبية عندما يصدر الحكم بعدم المسؤولية سواء لعدم كفاية الأدلة أو تطرق الشك إلى وقائع الدعوى، وأعطى لمن له مصلحة أن يتابع دعواه أمام القضاء المدني والتأديبي ، كان هذا قبـل

---

[1] . المحكمة الإدارية العليا المصرية جلسة1963/6/9 الطعن 931 ،نقلاً عن د.إبراهيم،وحيد محمود، مرجع سابق ص593.
[2] . المحكمة الإدارية العليا،جلسة 1958/3/8 الطعن 634 س3 ق ،نقلاً عن د.البنداري،عبدالوهاب، مرجع سابق ص212.
[3] . محكمة التمييز الأردنية رقم (88/679) صفحة (1810) سنة 1990.
[4] . محكمة التمييز الأردنية رقم (85/105) مجلة نقابة المحامين ص 1186 لسنة 1985.

صدور نظام الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 2002م ، حيث أكد بعد صدوره على ذلك المبدأ صراحة بالنص على معاقبة الموظف الذي صدر بحقه حكم البراءة، أو عدم المسؤولية لعدم كفايـة الأدلـة أو لتطرق الشك في ثبوت الواقعة الجرمية.ونص نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 في المـادة (148/ح) على معاقبة الموظف الذي صدر بحقه حكم إدانة أو براءة من المحكمة الجزائية تمشياً مع الفقرة (د) من المادة (43) التي تشترط في تعيين الموظف " أن يكون غير محكوم بجناية (باسـتثناء الجرائم ذات الصفة السياسية) أو بجنحة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة" .

الفرع الثالث: صدور الحكم بالبراءة لعيب في الشكل وبطلان الإجراءات:

يتمتع القاضي الجنائي خلال نظره للقضية المعروضة عليه بحرية الاقتناع، فهـو لا يتقيـد باتبـاع أسلوب أو وسائل أو أدوات معينة للكشف عن الحقيقة، فيجوز له أن يسلك أي طريق يراه مناسباً بغية الوصول إلى الحقيقة ، وبناء عليه فللقاضي قبول أي دليل يعرض عليه خلال المحاكمـة أو رفـضه، وللقاضي الحرية في تقدير قيمة الدليل دونما رقابة عليه من أحد [1] . وقد نص على ذلك قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني في المادة (147 /2) الذي جاء فيه " تقام البينة في الجنايـات والجـنح والمخالفات بجميع طرق الإثبات ويحكم القاضي حسب قناعته الشخصية". إلا أن هذه الحرية للقاضي محددة ببعض الضوابط القانونية، إذ يتعين على القاضي وهو يكون قناعاته في القضية اللجـوء إلـى أدلة مشروعة وأن يكون الدليل مطابقاً للنظام والقانون.

فإذا قضى حكم بالبطلان لعدم المشروعية أو بوصفها القانوني أو بنسبها إلـى فاعلهـا أو لـبطلان إجراءات التفتيش أو القبض، فهو سبب جزائي محض للبراءة . وإن إغفال القضاء الجزائي دليلاً مـا يتصل بإثبات التجريم الجزائي يكون قد أهمل أمراً متعلقاً بالنظام العام ، وعليه يتوجب على المحكمة الجزائية الالتزام به فيجعل من حكمها معيباً يستلزم الحكم بالبراءة، حيـث قـضت محكمـة التمييـز الأردنية بذلك بقولها: " البينة الدفاعية ُشرعت لخدمة دفاع المتهمين عن أنفسهم ، والتواصـل منهـا

[1] .العيزري،عبدالله بن سعيد،حجية الحكم الجزائي أمام مجالس التأديب، مرجع سابق،ص125.

لإثبات براءتهم عملاً بالمادة (232) من قانون أصول المحاكمات الجزائية ، فإذا دفع المتهم أن اعترافه أمام الشرطة قد وقع تحت الإكراه والتعذيب وقدم البينة على ذلك، فإن على المحكمة معالجة هذه البينات والتدقيق فيها ، وإن عدم تعرض المحكمة للبينة الدفاعية يلغي دور هذه البينة ، مما يعتبر إخلالاً خطيراً بحقوق الدفاع يستوجب نقض الحكم طالما أن البينة الوحيدة التي اعتمدت عليها المحكمة في إدانة المتهم والحكم عليه هي اعترافه [1] .وفي قرار آخر لمحكمة التمييز قضت: " صدور القرار عن محكمة الاستئناف – تدقيقاً – يوم عطلة رسمية وهو يوم جمعة، يجعله باطلاً لعدم تقيد محكمة الاستئناف في الزمان المحدد الذي يجب أن يكون يوم دوام رسمي[2].

ويكاد يجمع الفقه التأديبي على أن صدور قرار ببراءة الموظف لعيب في الشكل وبطلان الإجراءات لا يحول دون محاكمته تأديبياً،لأن سبب البراءة جنائي[3] . وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في قرار لها بقولها :" متى ثبت أن المحكمة الجنائية قضت ببراءة المدعي من تهمة تعاطي المخدرات، وكان سبب البراءة يرجع إلى عيب شكلي في إجراءات ضبط الواقعة، وهو بطلان التفتيش بمقولة أن الحالة التي هوجم فيها المقهى لم تكن من حالات التلبس التي تسوغ قانوناً تفتيش المقهى، فإن هذا الحكم لا ينفي قيام سبب الجزاء التأديبي، وهو إخلال الموظف المتهم بواجبات وظيفته والخروج على مقتضياتها، وقد ثبت للسلطة التأديبية من أوراق التحقيقات الجنائية ومن التحقيقات التي تجريها هي، ومن سماعهم من الشهود فقد ثبت لها تواجد المدعي في المقهى التي هاجمها البوليس وضبط بها، وهذا أمر غير منكور منه ،كما ثبت من تحليل المادة المضبوطة أنها حشيش، وأن ما علق على حجارة الجوزة آثار حشيش،فإذا استفادت من ذلك كله أن المدعي اخل بواجبات وظيفته، وخرج على مقتضيات السلوك الواجب على رجل البوليس، والابتعاد عما يحط من

---

1 . محكمة تمييز جزاء الأردنية رقم (98/256) ،مجلة نقابة المحامين ص 2765 لسنة 1998 .

2 . محكمة تمييز جزاء الأردنية رقم (2000/50) ص 1038 مجلة النقابة لسنة 2002.

3 . الشيخلي،عبدالقادر،(1983)،القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي،دراسة مقارنة،الطبعة الأولى ، ص36 ،دار الفرقان.

كرامته ويسيء إلى سمعته،فإن الجزاء التأديبي والحالة هذه يكون قد قام على سببه[1]. وقد علق الدكتور وحيد إبراهيم والدكتور مغاوري شاهين والدكتور أحمد فتحي سرور على هذا الحكم بأنه إهدار لقـوة الحكم الجنائي ولمبدأ الشرعية الذي هو من المبادئ الأساسية، التي كفلها الدسـتور وإعـلان حقـوق الإنسان لضمان الحرية الفردية وذلك" لأن قانون الإجراءات الجنائية وقد قيد القضاء الجنائي بالتزام ضوابط معينة لإمكان الأخذ بالدليل على الإدانة،فإن هذا التقييد لا يتصل بالتأثيم الجنائي وحـده ومـا يتصل به من أدلة تثبته،وإنما هو يتعلق بالنظام العام ويفرض على كافة الجهات، بحيث لا يجوز لهـا أن تستند إلى دليل أهدره القضاء الجنائي،ومعنى ذلك ان البطلان الذي ينطق به القـضاء الجنـائي،لا ينصب على دليل الإدانة في أي مجال".

وقد قضت محكمة العدل العليا تطبيقاً لذلك أيضاً في قرار لها بقولها " إلغاء قرار السلطة التأديبيـة لعيب شكلي لا يحول دون إعادة المساءلة التأديبية بعدم مراعاة الشكل، إلا أنه يـسري مـن تـاريخ صدوره وليس له أثر رجعي "[2]، وكذلك قضت " بأن إلغاء قرار لجنة التأديب لعيب في تشكيلها يمنـع لجنة التحقيق الثانية من تبني قناعات اللجنة السابقة ، ورفض سماع الشهود الذين طلبهم المستدعي " .

ويتضح أن الفقه والقضاء الأردني يتفق على أن بطلان الإجراءات يؤدي إلى بطلان الحكم ، ولابـد من تصويب العيوب الشكلية التي تعرض لها قرار الإدانة ، وبالتـالي لا يجـوز لـسلطات التأديـب الاعتماد على دليل قد ثبت بطلانه جنائياً ، ويجوز للإدارة معاقبة الموظف بعد إسقاط الدليل ذاته الذي قضى الحكم الجزائي بالبراءة على أساس بطلانه ، فلها أن تدين الموظف إذا توفرت لها أدلة أخـرى تكفي لإدانته تأديبياً .

---

[1] .حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية الصادر بتاريخ 1975/12/14 الطعن 1655 س22 ق مجموعة الأحكام س21 ص 299،نقلاً عن د.إبراهيم،وحيد محمود،مرجع سابق ص60.6،ومشار إليه في د.عصفور،محمد، مرجع سابق ص299.

[2] .قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم (95/334) ص987، العدد (3) لسنة 1997.

الفرع الرابع: البراءة لتخاف أحد أركان الجريمة الجنائية:

قد يصدر الحكم الجزائي بالبراءة لتخاف أحد أركان الجريمة الجنائية، مثل انتفاء القصد الجنائي في الجرائم العمدية ، وانتفاء الخطأ الجنائي في الجرائم غير العمدية ، وفي مثل هذه الحالات لا ينفي الحكم الجنائي وقوع الفعل المادي المسند للفاعل بصفته ونسبته له، ولكنه لا ينفي الصفة الإجرامية عنه ، وبالتالي لا يحول دون أن تكون هذه الوقائع جريمة تأديبية ، لأن مناط التجريم في كل منها يختاف عن الآخر[1].

وقد لا تتوافر في الفعل أركان الجريمة الجزائية ، إلا أن المشرع أوجب مساءلة مرتكبه تأديبياً عن إهماله الذي أدى إلى فقد المهمات، فيمثل هذا الأمر مبدأ استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية، كون التكييف الجنائي للفعل يختاف عن التكييف التأديبي،حيث لا يتقيد القضاء التأديبي بالتكييف الجنائي للفعل ،لأن القضاء الجنائي ينظر إلى الفعل من حيث مدى توافر أركان الجريمة حسب ما هو موضح في قانون العقوبات، بالمقابل تنظر السلطات التأديبية إلى الواقعة من زاوية مدى خروجها على الواجب الوظيفي الذي يرتب العقوبة التأديبية،وهنا لا يحوز الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم توافر أركان الجريمة أي قوة أمام السلطات التأديبية،ويحق لها أن تقوم بإيقاع العقوبة التأديبية بحق الموظف إذا توفرت فيه أركان المسؤولية التأديبية ما دام لا يوجد تعارض بين الحكم الجنائي الصادر بالبراءة والحكم التأديبي بخصوص إثبات الفعل أو نفيه[2].

وأكد القضاء المصري على ذلك بقوله " بأن القدر المتيقن من التحقيقات التي تمت تثبت أن المنزل الذي ضبط به الطاعن تحوم حوله الشبهات، ويتردد عليه بعض الأشخاص للعب القمار، وأن بعض من ضُبطوا وبينهم الطاعن اعترفوا بأنهم كانوا يلعبون الورق، وإن ذكروا أن ذلك كان بقصد التسلية فقط ،إلا أن حقيقة الأمر تخالف ذلك من واقعة ضبط التفتيش وأوراق اللعب .وكذلك ما تكشف عنه

---

[1] د.ابراهيم،وحيد محمود ، مرجع سابق، ص (615) .
[2] د.إبراهيم،وحيد محمود،حجية الحكم الجنائي أمام السلطات التأديبية،المرجع السابق ص617.

طبائع الأمور من وجود المترددين على المنزل حتى الساعات الأولى من الصباح، بما لا تقتضيه طبيعة التزاور بين الأصدقاء،وجود الطاعن في هذه البيئة التي تحللت من الأخلاق الكريمة،وفي هذا الوسط المدموغ بالاستهتار والعبث يؤثم سلوكه وينعكس سلباً، ويمتد إلى وظيفته آخذاً في الاعتبار مستوى الوظيفة التي يقوم بعملها،واتصالها بالعمل القضائي،ومن ثم يكون الطاعن قد ارتكب الذنب التأديبي المنصوص عليه، ولا وجه للاحتجاج بأن الطاعن لم يثبت بحقه لعب القمار إذ إن ما اسند إليه هو الإخلال بكرامة الوظيفة ، وهذه المخالفة لا تتوقف بطبيعة الحال على ثبوت أو نفي إدارة المنزل للعب القمار،وإنما يستخلص من مجموع الدلائل والقرائن التي أسفرت عنها التحقيقات وهي في مجموعها تلقي ظلالاً كثيفة على فساد بيئة المنزل طبقاً للعرف العام،فهنا لم تتوافر أركان جريمة لعب الميسر المنصوص عليها في المادة (352) من قانون العقوبات المصري رقم (58) لسنة 1937، رغم ذلك فإنه لا تثريب على سلطة التأديب في توقيع الجزاء على الموظف الذي يتردد على هذه الأماكن المشبوهة "[1] .

وذهبت محكمة العدل العليا الأردنية إلى التأكيد على ذلك في بعض قراراتها، منها قرارها الذي أشرنا إليه سابقاً والذي جاء فيه بأن: " إعلان براءة الموظف من جرم الاختلاس لا يمنع من ملاحقته عن المخالفات المسلكية لواجبات وظيفته " . على هذا الأساس فإن الحكم الجنائي الصادر لانتفاء القصد الجرمي لا يؤثر في مؤاخذة الموظف المتهم إدارياً لما ثبت في حقه من إهمال عمله ، كان من شأنه أن يؤدي إلى ضياع حق مالي للدولة.

[1] .حكم المحكمة الادارية ألعليا المصرية جلسة 1973/4/28،الطعن رقم 244 س 15 ق،مجموعة المباديء القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا، ص3902،نقلاً عن العيزري،عبدالله بن سعيد ،حجية الحكم الجنائي،مرجع سابق ص 110.

الفصل الخامس

الخاتمة والنتائج والتوصيات

الخاتمة

لقد تناولنا في هذه الدراسة البحث في الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، حيث رأينا أن الإشكال يثور في حال كان الجرم أو الذنب المرتكب من قبل الموظف يشكل ذنباً تأديبياً وجنائياً في الوقت نفسه، وبالتالي يترتب على ذلك معاقبته جنائيا وتأديبيا عن الفعل نفسه. وبناء عليه تم تقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول: تناول الأول منها مشكلة الدراسة وأهميتها وعناصر المشكلة، والدراسات السابقة في هذا المجال. وبحثنا في الفصل الثاني في كل من الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية بشكل مستقل حيث تناول المبحث الأول التعريف بالجريمة الجنائية وبيان أركانها وتقسيماتها، وخصص المبحث الثاني لدراسة الجريمة التأديبية وبيان ماهيتها وتعريفها وأركانها وتقسيماتها، وتحدثنا في المبحث الثالث في أوجه الشبه والاختلاف بين الجريمتين وذلك من أجل تحديد نوع وطبيعة العلاقة بينهما وما يترتب عليها من آثار.

واستكمالاً للبحث في الجريمة التأديبية فقد خصصنا الفصل الثالث لدراسة العقوبات التأديبية المترتبة على مرتكب الجريمة التأديبية، فتعرضنا في المبحث الأول منه إلى تعريف العقوبة التأديبيه وأهدافها وأساسها القانوني والتمييز بينها وبين العقوبة الجنائية، من حيث أوجه الشبه والاختلاف والمبادئ القانونية التي تحكم العقوبة التأديبية، واستعرضنا هذا المبحث أيضاً أنواع العقوبات التأديبية في التشريع الأردني والتشريعات المقارنة، ثم تناولنا في المبحث الثاني السلطات المختصة في توقيع العقوبة التأديبية في التشريعات المقارنة والأردن، ثم تعرضنا في المبحث الثالث إلى طرق انقضاء العقوبة التأديبية.

بعد ذلك في الفصل الرابع من الدراسة بحثنا بشكل مفصل مدى تأثير الأحكام الجنائية على القـرارات التأديبية،حيث تناولنا في هذا الفصل البحث في نوع العلاقة بين الجريمة التأديبية والجنائية، من حيـث حجية الأحكام وشروط الدفع بها في المبحث الأول، وفي المبحث الثاني تعرضنا للبحث في أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على القرارات التأديبية، حيث تطرقنا بشكل مفصل إلى الحكم الجنائي الـذي يتمتع بالحجية ومبررات الحجية أمام السلطات التأديبية، كما بحثنا في نطاق حجيـة الحكـم الجنـائي الصادر بالإدانة أمام سلطات التأديب. وبعد ذلك انتقلنا للبحث في المبحث الثالث في أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على القرارات التأديبية، وأثر البراءة الصادرة لانتفاء الوجود المادي للوقـائع علـى الدعوى التأديبية، وأثر البراءة الصادرة لعدم كفاية الأدلة على الدعوى التأديبية،ومن ثم بحث أثر الحكم بالبراءة نتيجة لبطلان الإجراءات على الدعوى التأديبية،واثر البراءة لانتفاء القـصد الجرمـي علـى الدعوى التأديبية .

أما الفصل الخامس فقد تضمن خاتمة الدراسة وأهم النتائج والتوصيات التي خرجنا بها مع الإشارة إلى مراجع الدراسة وفهرسة مواضيعها.

النتائج

بعد أن فرغنا من البحث والدراسه في توضيح طبيعة العلاقة بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية قد خلصنا إلى النتائج الآتية:

1. إن المسؤولية التأديبية للموظف العام تظهر عندما يقوم بالإخلال بواجباته الوظيفية ومقتضياتها، ويرتكبها الشخص بصفته موظفاً أو عضواً في المؤسسة أو النقابة، ويهدف من وراء ارتكابه لهذا الفعل الإضرار بالمؤسسة أو النقابة أو المساس بكرامتها، حيث يترتب على الإخلال بهذه الواجبات علاوة على المسؤولية التأديبية إثارة نوعين من المسؤولية هما : المسؤولية الجزائية والمسؤولية المدنية للموظف.

2. إنه بالرغم من وجود ارتباط بين الجريمتين الجنائية والتأديبية، ووجود بعض أوجه التشابه بينهما من حيث تشابه قواعد الإجراءات، وتطابق أسباب العقاب وأسباب الإباحة،إلا أنه يوجد تباين بين الجريمتين في نواحٍ عديدة أهمها من حيث النظام القانوني الذي تخضع له كل منهما وطبيعة الجزاء والهدف منه ونطاقه والسلطة المختصة في إيقاعه، ومحل الجزاء وغيرها.

3. ان العقوبة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة تهدف بشكل عام إلى ضمان حسن سير العمل في المرافق العامة واضطرادها، والإصلاح والردع .

4. إن إيقاع العقوبة التأديبية بحق الموظف المخطئ ليست سلطة مطلقة وتحكمية بيد الرئيس الإداري ، بل هي مجموعة من المبادئ التي ينظمها أحكام القانون التأديبي ،ويجب على الرئيس لكي يكون قراره متفقاً وأحكام القانون أن يلتزم بهذه المبادئ ويتقيد بها، وإلا اتصف قراره بعدم المشروعية وشابه البطلان.

5. إن السلطات التأديبية التي تملك حق توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام في الأردن، هي السلطات الرئاسية ومجالس التأديب في حدود اختصاصها.

6. إنه من الطبيعي أن تسير إجراءات المحاكمة للموظف العام مرتكب الجرم التأديبي حتى تنتهي بحكم يفصل في الدعوى، ولكن قد يحدث أن يحدث أمر ما يؤدي إلى انقضائها، وعدم الحاجـة إلـى السير في إجراءاتها حتى نهايتها، ومن ذلك العفو العام والخاص عن العقوبة،وحدوث الوفاة للمـتهم، وتقادم الدعوى بمرور فترة زمنية يحددها المشرع، وبمحو العقوبة.

7. إن الأصل هو استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية، وذلك لاختلافهما عن بعـضهما في العديد من الأمور التي من أهمها: الاختلاف في الطبيعة التي تحكمهمـا، والإجـراءات، والنظـام القانوني المطبق على كل منهما ،وإن الاستثناء هو أن يكون للحكم الجنائي حجيتـه أمـام الـسلطات التأديبية،فللحكم الجنائي الصادر بالإدانة حجيته الملزمة للسلطة التأديبية فيما يتعلق بوقوع الفعل المكون للجريمة، فإذا حكم على الموظف بعقوبة جنائية نتيجة ارتكابه إحدى الجرائم المخلة بالشرف، فانه بقوة القانون يتبع ذلك الحكم بعد أن يصبح قطعياً عزل الموظف من وظيفته ، إذا لم يكن قد تمت محاكمتـه تأديبياً من قبل السلطات التأديبية،ومن ثم لا يمكن محاكمته تأديبياً من قبل السلطات التأديبيـة بـصفته موظفاً عاماً،أما إذا كان الموظف قد تم محاكمته تأديبياً قبل صدور الحكم الجنائي بالإدانة ،فنفرق هنـا بين أمرين :

الأول: إذا كان الحكم التأديبي بحقه قد صدر بفصله من الوظيفة نتيجة لارتكابه هذا الجـرم الجنـائي المخل بالشرف فإ هذا الحكم لا يتعارض مع حجية الحكم الجنائي.

الثاني: إذا كان الحكم التأديبي لم يصدر بالفصل وصدر بعقوبة أل من الفصل أو تم تبرئته تأديبياً مـن الجرم ، فإنه يفصل من وظيفته نتيجة الظروف المحيطة بشرف وكرامة الوظيفة وشروط التعيين بهـا بأن يكون من ذوي السيرة الحسنة ، بعد أن يصبح الحكم الجنائي الصادر بالإدانة نهائياً وقطعياً عمـلاً بقاعدة حجية الحكم الجنائي.

8. إن للحكم الجنائي أثره في وقف السير بالدعوى التأديبية، لحين الفصل في الدعوى الجنائية بحكم بات وقطعي وذلك حسب نص المادة (148/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردنـي رقـم (30) لـسنة

2007 التي نصت على أنه "إذا تبين أن المخالفة التي أُسندت للموظف تنطوي على جريمة جزائيـة، فيترتب إيقاف الإجراءات التأديبية، وإحالة الموظف ومحضر التحقيق الـذي أجـري معـه والأوراق والمستندات الأخرى المتعلقة بالمخالفة إلى المدعي العام المختص أو إلى المحكمة المختصة، ولا يجوز في هذه الحالة اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق ذلك الموظف أو الاستمرار في أي إجراء تم اتخاذه إلى أن يصدر الحكم القضائي القطعي في الشكوى أو الدعوى الجزائية التي قدمت ضده ".

9. إن أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على سلطة التأديب يختلف فيما إذا كان حكـم البـراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع ،أو لعدم كفاية الأدلة أو لتخلف أحد أركان الجريمة أو لعيب في الشكل، حيث إن عدم الوجود المادي للوقائع من الناحية الجنائية لا يعني بالضرورة انعدام الخطأ أو المخالفـة التأديبية، أما حكم البراءة لعدم كفاية الأدلة فإن هذا الأمر ليس دليلاً على أن الموظف لا توجد شبهات حوله في احتمالية ارتكابه للجرم أو الذنب الإداري، وبالتالي فإن هذا الأمر لـيس لـه حجيـة أمـام السلطات التأديبية . أما أحكام البراءة لتخلف أحد أركان الجريمة أو لعيب في الشكل في الحكم الجنائي فإن هذا الحكم ليس له حجية أمام السلطات التأديبية، وليس دليلاً على أن الموظف لم يرتكب الجرم أو الذنب التأديبي المنسوب إليه وبالتالي لا يمنع من محاسبته تأديبياً عن ذلك الجرم أو الذنب التأديبي.

التوصيات

ومما خلصت إليه الدراسة من نتائج فإننا نوصي بالنقاط الآتية علها تساهم في إحقاق العدالة، والاستفادة منها في التشريعات المستقبلية ذات العلاقة وإفادة الباحثين والدارسين في هذا المجال:

1. ضرورة العمل على وضع قانون تأديبي متكامل ،يكون مستقلاً عن قوانين وأنظمة الخدمة المدنية،يمكن تطبيقه على جميع فئات الموظفين،وذلك بهدف تحقيق الانسجام والمساواة والعدالة بحيث يشتمل هذا القانون على قواعد موضوعية تعالج الجرائم والمخالفات التأديبية والجزاءات التي توقع بحقهم، وقواعد شكلية تعالج السلطات التأديبية المختصة بتأديب الموظف العام من حيث تشكيل هذه السلطات واختصاصاتها والإجراءات التي من الممكن أن تتخذها من حيث سلطات الاتهام والتحقيق والمحاكمة.

2. العمل على وضع تقنين شامل للجرائم والمخالفات التأديبية، مع ضرورة وضع ضوابط محددة لتجنب التوسع في تفسير مبدأ الشرعية في الجرائم التأديبية، التي لم يرد بها نص من قبل الإدارة.

3. ضرورة أن يتم معالجة مجمل الحالات التي تنتهي بموجبها الدعوى التأديبية في نظام الخدمة المدنية.

4. تعديل النصوص القانونية في نظام الخدمة المدنية بما يضمن التزام السلطات التأديبية بحجية القرار الصادر من المحكمة الجنائية ببراءة الموظف من التهمة المسندة إليه، لانتفاء الوجود المادي للوقائع، وأن لا تلجا إلى محاسبة الموظف رغم صدور قرار ببراءته عن ذات التهمة.

5. ضرورة تعديل نظام الخدمة المدنية فيما يتعلق بعقوبة العزل من الوظيفة وجوباً بمجرد ارتكاب الموظف أي جناية أو جنحة مخلة بالشرف ، بل لا بد من جعل الأمر خاضعاً لتقدير الإدارة التي يتبعها

الموظف ، خاصة الموظفين الذين يسلكون طريق الإجرام لأول مرة ، بما يترك للإدارة السلطة التقديرية في الصفح عنه، واستمراره في الخدمة، ومنحه فرصة لإصلاح سلوكه، والعمل على فتح باب التوبة لـه من الذنب، وذلك حسب ظروف ومصلحة الإدارة ، وذلك بتعديل الفقرة (1) من المادة (171/أ) من نظـام الخدمة المدنية التي تنص على عزل الموظف من وظيفته حكماً بمجرد الحكم عليه بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف و الأخلاق العامة،أو الحكم عليه بأي جنحة تزيد عقوبتها على ستة أشهر، بحيث يـضاف إليهـا فقرة تستثني من ذلك الحكم الذي يصدر لأول مرة فلا يؤدي إلى العزل ، وربط اتخاذ قرار العـزل مـن عدمه بلجنة خاصة كما فعل المشرع المصري عندما نص على ذلك في المادة (7/94) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978.

قائمة المراجع

اولاً: مراجع القانون الجنائي:

1. بهنام،رمسيس (1968)، النظرية العامة للقانون الجنائي، منشأة المعارف،الإسكندرية.
2. الجبور،محمد عودة،(2000) ،الجرائم الواقعة على الأشخاص في قـانون العقوبـات الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
3. جوخدار،حسن (1981)، أصول المحاكمات الجزائية، الجزء الأول، مطبعة الإنـشاء، دمشق.
4. حسني، محمود نجيب (1974)، النظرية العامة للقصد الجنائي، الطبعـة الثانيـة، دار النهضة العربية، القاهرة.
5. حسني، محمود نجيب (1968)، شرح قانون العقوبات اللبناني، القسم العام، بيروت.
6. حومد، عبد الوهاب (1972)، دراسات معمقة في الفقه الجنائي المقارن، مطـابع دار الكتب، بيروت.
7. حومد، عبدالوهاب (1990)، المفصل في شرح قانون العقوبات، القسم العام، المطبعة الجديدة،دمشق.
8. الخطيب،عدنان (1963)، موجز في القانون الجنائي،الكتاب الأول،المبادئ العامة فـي قانون العقوبات، دمشق.
9. سرور، أحمد فتحي (1981)، الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام، دار النهـضة العربية، القاهرة.
10. السعيد، كامل (1998)، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات الأردنـي، دراسـة مقارنة، عمان.

11. سلامة، مأمون محمد (1991)، شرح قانون العقوبات، القسم العام، مطبعـة جامعـة القاهرة.

12. الشاعر، رمزي (1983)، المسؤولية عن أعمال السلطة القضائية، دون ذكر مكـان النشر.

13. عبدالستار، فوزية (1977)، شرح قانون الإجراءات الجنائية، القاهرة.

14. عبدالمنعم، سليمان (2003)،النظريـة العامـة لقـانون العقوبات،دراسـة مقارنـة، منشورات الحلبي الحقوقية،بيروت.

15. عبيد ، رؤوف (1975)، مبادئ القسم العام من التشريع العقـابي المـصري، دار الفكر العربي،القاهرة.

16. عثمان، آمال (1989)، شرح قانون العقوبات- القسم الخـاص، دون ذكـر مكـان النشر.

17. الفاضل، محمد (1965)، قانون العقوبات، الطبعة الرابعة، مطبعة جامعة دمشق.

18. المجالي، نظام توفيق (2005)، شرح قانون العقوبات القسم العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان.

19. مصطفى، محمود محمود (1983)، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة .

20. مصطفى، محمود محمود (1988)، شرح قانون الإجراءات الجنائية،الطبعة الثانيـة عشرة، دار النهضة،القاهرة.

21. مهدي، عبدالرؤوف (1983)، شرح القواعد العامة لقانون العقوبـات، دون ذكـر مكان النشر.

22. نجم، محمد صبحي (1990)، أصول المحاكمات الجزائيـة الأردنـي، مكتبـة دار الثقافة، عمان.

23. نجم،محمد صبحي،(1994) ،الجرائم الواقعة على الأشخاص، مكتبـة دار الثقافـة للنشر والتوزيع ،عمان.

ثانياً: مراجع القانون الإداري والتأديبي

1. إبراهيم،وحيد محمود (1998)، حجية الحكم الجنائي علـى الـدعوى التأديبية،دراسـة مقارنة، دون ذكر مكان النشر.

2. حافظ، محمود محمد (ط1967/4، ط1972/5)، القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة.

3. حامد، محمد سامي (1988)، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإداريـة، الطبعة الأولى، مكتبة النهضة المصرية،القاهرة.

4. حسن،عبدالفتاح (1964)، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية،القاهرة.

5. حلمي، محمود (1970)، نظام العاملين بالجهاز الإداري والقطاع العام، القاهرة.

6. الحلو، ماجد راغب (1994)، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.

7. الزعبي، خالد (1989)، القانون الإداري وتطبيقاته في الأردن، دار الثقافة،عمان.

8. الـشيخلي، عبـدالقادر (1983)، القـانون التـأديبي وعلاقتـه بالقـانونين الإداري والجنائي،دراسة مقارنة،الطبعة الأولى، دار الفرقان.

9. طلبة، عبدالله (1991)، مبادئ القانون الإداري، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ، دمشق.

10. الطماوي، سليمان (1979)، القضاء الإداري - الكتاب الثالث- قـضاء التأديـب، دار الفكر العربي، القاهرة.

11. الطماوي، سليمان محمد (1979)، الوجيز في القانون الإداري،الطبعـة الرابعـة، دار الفكر العربي،القاهرة.

12. عبدالباسط، محمد فؤاد (2005)، الجريمة التأديبية فـي نطـاق الوظيفـة العامـة، دار الجامعة الجديدة للنشر،الاسكندرية.

13. عبدالغني، عطالله، شيماء (2002)، مدى إعمال قواعد المسؤولية الجنائية فـي مجـال المسؤولية التأديبية، دار النهضة العربية،القاهرة.

14. عجيلة، عاصم احمد (1992)، طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة.ط4. عـالم الكتب، القاهرة.

15. عصفور، محمد (1963)، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، دار الجيل، القاهرة.

16. عطالله، شيماء عبدالغني (2002)، مدى إعمال قواعد المسؤولية الجنائيـة فـي مجـال المسؤولية التأديبية، دار النهضة العربية،القاهرة.

17. كنعـان، نـواف،(2001)، القـانون الإداري الأردني،الكتـاب الثـاني، مطبعـة دار الثقافة،عمان.

18. المرصفاوي،حسن صادق (1989)، المرصفاوي في الدعوى المدنيـة أمـام المحـاكم الجنائية، منشاة المعارف،الإسكندرية.

19. المستشار.البنداري،عبدالوهاب (د ت)، الاختصاص التأديبي والـسلطات التأديبيـة، دار الفكر العربي،القاهرة.

20. المستشار.البنداري،عبدالوهاب (1970-1971)، العقوبات التأديبية للمـدنيين العـاملين بالدولة والقطاع الخاص، المطبعة العالمية،القاهرة.

21. مغاوري، محمد شاهين (1986)، القرار التأديبي ضماناته ورقابته القضائية، القاهرة.

22. منصور، شاب توما (1980)، القانون الإداري ، الكتاب الثاني، بغداد.

23. ندا،محمد محمود (1981)، انقضاء الدعوى التأديبية ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولـى، دار الفكر العربي.

24. يـاقوت، محمـد ماجـد (2002)، التحقيـق فـي المخالفـات التأديبيـة، منـشأة المعارف،الإسكندرية.

ثالثاً: <u>الرسائل العلمية والأبحاث:</u>

1. إسماعيل، سعيد عبداللطيف (1989)، الحكم الجنائي الصادر بالإدانة،رسالة دكتـوراه، جامعة القاهرة.

2. بوقراط، ربيعه يوسف (2006)، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي،دراسـة مقارنة، رسالة ماجستير،الجامعة الأردنية ،غير منشورة.

3. ثروت، جلال محمود ،نظرية الجريمة المتعدية القـصد، رسـالة دكتـوراه، جامعـة الإسكندريه.

4. الحموي، سميرة محمد كمال (2000/2001)، أثر القضية المحكوم بها جزائياً علـى الدعوى المدنية ،رسالة ماجستير ، معهد الحكمة العالي، بيروت .

5. الدهبي، إدوار غالي (1960)، حجية الحكم الجنائي أمام القـضاء المـدني ، رسـالة دكتوراه، جامعة القاهرة.

6. العتوم، منصور (1984)، المسؤولية التأديبية للموظف العام،دراسة مقارنة – رسالة دكتوراه ،جامعة دمشق الطبعة الأولى، مطبعة الشرق،عمان

7. عثمان، محمد مختار، الجريمة التأديبية بين القـانون الإداري وعلـم الإدارة العامـة، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس.

8. العجارمة، نوفان العقيل (2009)، أثر الحكم الجزائي في إنهـاء الرابطـة الوظيفيـة للموظف العام ، كلية الحقوق ، الجامعة الأردنية، بحث منشور في مجلة نقابة المحامين.

9. عفيفي، مصطفى (1967)، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها،دراسة مقارنـة، رسـالة دكتوراه ،جامعة القاهرة، القاهرة

10. علي، يحيي قاسم (1999)، ضمانات تأديب الموظف العام، مركز عبادي للدراسـات والنشر، صنعاء.

11. العواملة، منى عبد الفتاح (1998)، انتهاء خدمة الموظفين فـي التـشريع الأردنـي والمقارن، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية.

12. العيزري، عبدالله بن سعيد (2006)، حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة نايف للعلوم الأمنية،الرياض.

13. الفلاتي، محمد بن صديق (2005)، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، رسالة ماجـستير مقدمـة إلـى جامعـة نـايف للعلـوم الأمنية،الرياض.

14. محجوب، ثروت محمود عوض (1994)، التحقيق الإداري ودور النيابة الإدارية فيه، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس.

15. الملط، محمد جودت (1967)، المسؤولية التأديبية للموظـف العام،رسـالة دكتـوراه، جامعة القاهرة.

16. يونس، محمد حسنين عادل، الدعوى التأديبية وصلتها بالدعوى الجنائية، بحث منشور بمجلة إدارة قضايا الحكومة، س1، ع3، القاهرة.

رابعاً: <u>القوانين والأنظمة:</u>

1. الدستور الأردني لسنة 1952.
2. الدستور المصري لسنة 1971 .
3. قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم (9) لسنة 1961.
4. قانون الإثبات المصري رقم (180) لسنة 1952.
5. قانون الإجراءات الجنائية المصري رقم (150) لسنة 1950.
6. قانون البينات الأردني رقم (30) لسنة 1952.
7. قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (47) لسنة 1978.
8. قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.
9. قانون العقوبات المصري رقم (58) لسنة 1937.
10. قانون الموظفين الفرنسيين رقم (244) لسنة 1955.
11. قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972.
12. نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (30) لسنة 2007.

خامساً: معاجم اللغة العربية:

1. أبادي، مجدالدين بن محمد بن يعقوب الفيروز (1998)،القاموس المحيط،ط6، مؤسسة الرسالة، بيروت.

2. أبو الفضل، جمال الدين محمد بن مكرم (1994)، لسان العرب، ط1، ج9، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.

3. الباشا، محمد، الكافي (1992)، معجم عربي حديث، الطبعة الثانية، شركة المطبوعات والنشر، بيروت.

4. الرازي، محمد بن أبي بكـر بـن عبـدالقادر، مختـار الـصحاح (1999)، مكتبـة لبنان،بيروت.

5. المعتمد " قاموس عربي عربي " (طبعة 2000)، دار صادر – بيروت – لبنان.

6. المعجم الوجيز (1980)، ط1 مجمع اللغة العربية، دون ذكر مكان النشر.